

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Zaměstnanecké benefity
Employee Benefits

Student: Markéta Přivřelová
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Helena Škrlová

Ostrava 2012

Zadání bakalářské práce

Student: **Markéta Přivřelová**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6208R020 Ekonomika podniku**
Specializace: **01 Ekonomika podniku**
Téma: **Zaměstnanecké benefity**
Employee Benefits

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska práce
 3. Charakteristika firmy ČD Cargo, a. s.
 4. Analýza a vyhodnocení zjištěných výsledků
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

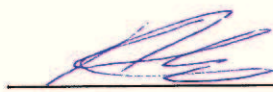
Seznam doporučené odborné literatury:

- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Praha ASPI, 2008, 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

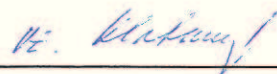
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Helena Škrlová**

Datum zadání: 25.11.2011
Datum odevzdání: 11.05.2012


Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně“.

Ve Valašském Meziříčí dne 27. dubna 2012

.....
Markéta Přivřelová

OBSAH

1 ÚVOD.....	5
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	6
2.1 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	6
2.2 TYPICKÉ ZNAKY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	7
2.3 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	7
2.4 TRENDY V POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	8
2.5 POSTUP ZABEZPEČOVÁNÍ BENEFITŮ	9
2.6 DAŇOVÁ A ODVODOVÁ VÁHA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	9
2.6.1 Typy benefitů z hlediska daňové a odvodové výhodnosti	10
2.7 RIZIKA BENEFITŮ	11
2.8 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V ROCE 2012	11
2.9 ZPŮSOBY POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	12
2.10 KAFETÉRIA SYSTÉM.....	13
2.10.1 Systém volitelných zaměstnaneckých výhod	14
2.11 VÝZKUM SPOLEČNOSTI ING V OBLASTI BENEFITŮ ZA PŘEDCHÁZEJÍCÍ ROK 2011	17
2.11.1 KONKRÉTNÍ DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	18
2.11.2 Penzijní připojištění.....	19
2.11.3 Pojistné na soukromé životní pojištění	19
2.11.4 Stravování.....	20
2.11.5 Rozvoj a vzdělávání pracovníků.....	20
2.11.6 Služební vozidla	20
2.11.7 Doprava zaměstnanců do zaměstnání	21
2.11.8 Půjčky poskytované zaměstnancům	21
2.11.9 Dárkové a volnočasové poukázky	22
3 CHARAKTERISTIKA FIRMY ČD CARGO, A. S.....	23
3.1 PROFIL SPOLEČNOSTI ČD CARGO, A. S.	23
3.1.1 Konkrétní druhy zboží přepravované společností ČD Cargo a. s.	23
3.2 SOCIÁLNÍ FOND ČD CARGO, A. S.	25
3.2.1 Finanční dary	26
3.2.2 Rekreační a zájezdy	26
3.2.4 Sociální výpomoc a sociální půjčky	29
3.3 DALŠÍ BENEFITY POSKYTOVANÉ SPOLEČNOSTÍ ČD CARGO, A. S.....	30
3.3.1 Zaměstnanecká In-karta s aplikací železniční průkazka	30
3.3.2 Penzijní připojištění.....	33
3.3.3 Stravné.....	35
3.3.4 Kapitálové životní pojištění.....	36

4 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ ZJIŠTĚNÝCH VÝSLEDKŮ	37
4.1 ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	37
4.2 SHRnutí DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	49
4.3 NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	49
5 ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	57
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	
PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	
SEZNAM PŘÍLOH	
PŘÍLOHY	

1 ÚVOD

V dnešní rychle se rozvíjející společnosti nemusejí být peníze vždy jediným nástrojem, jak mohou zaměstnavatelé motivovat své zaměstnance. Jedním z neúčinnějších nástrojů využívaných ze strany firem jsou zaměstnanecké benefity. Řada firem využívá zaměstnanecké benefity nejen jako nástroj k udržení kvalifikovaných pracovníků, ale také k získání nových zaměstnanců. Pracovníci by neměli chápat zaměstnanecké benefity jako samozřejmost, ale jako výhodu, která je jim navíc poskytována k jejich mzdě. Smyslem benefitů je vzbudit v zaměstnancích jakýsi pocit odvádět pro firmu co nejlepší práci. Spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů ovlivňuje jejich přístup ke společnosti, z tohoto důvodu by měli mít zaměstnavatelé zájem na zjišťování, které benefity zaměstnanci využívají a upřednostňují. Benefity jsou využívány společnostmi též jako nástroj odlišení se od konkurence. Prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů se firmy snaží zvýšit nejen svoji image, ale zároveň také loajalitu svých zaměstnanců. V případě krize či různých problémů, by firmy neměly v žádném případě upouštět od poskytování benefitů, chtějí-li si i nadále udržet kvalifikované zaměstnance.

Cílem bakalářské práce je analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ČD Cargo, a. s., jejíž součástí je zjištění míry využívání a spokojenosti se zaměstnaneckými benefity poskytovanými společností ČD Cargo, a. s.

Bakalářská práce je rozdělena do tří kapitol. V první kapitole jsou definována teoretická východiska zaměstnaneckých benefitů, jejichž smyslem je přiblížení nejen samotného významu slova zaměstnanecký benefit, ale také zaměření se na jejich členění, postupy či způsoby zabezpečení. Nahlíží též na benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti a popisuje konkrétní druhy zaměstnaneckých benefitů nabízených ze strany zaměstnavatele. Druhá kapitola bakalářské práce zahrnuje charakteristiku společnosti ČD Cargo, a. s., poskytuje přehled o konkrétních zaměstnaneckých benefitech poskytovaných touto společností. V rámci společnosti ČD Cargo, a. s., byl autorem proveden výzkum týkající se zaměstnaneckých benefitů formou dotazníkového šetření. Třetí kapitola je proto zaměřena na analýzu a vyhodnocení výsledků získaných z tohoto průzkumu.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Nezbytným personálním nástrojem každé firmy v boji o pracovní sílu je stanovení nejen mzdy za práci, ale také poskytování zaměstnaneckých výhod. Pro firmu se může stát zcela zásadní neposkytování zaměstnaneckých výhod a to především na dnešních vyspělých trzích. Neposkytováním zaměstnaneckých výhod může firma přijít o své zaměstnance [3].

2.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Benefity poskytované zaměstnancům jsou jednou z výhod, kterou poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům mimo mzdu. Z právního hlediska na tyto benefity není nárok. Zaměstnavatelé je poskytují dobrovolně prostřednictvím vnitřního předpisu nebo dohody v pracovní či jiné smlouvě. Zaměstnanecké benefity by měly především motivovat zaměstnance k vyššímu výkonu. Mají v zaměstnanci vzbudit úsilí k tomu, aby pro firmu odváděl co nejlepší práci. Benefity jsou efektivním nástrojem personálního managementu, který jej využívá k trvalému zachování kvalitních zaměstnanců, k zesílení jejich loajality a výkonu při práci. Každý zaměstnavatel by měl chápat poskytování benefitů svým zaměstnancům jako efektivní investici. Nikdy by nemělo docházet k diskriminaci při jejich poskytování. Benefity plní jakýsi základní znak, kterým se jednotlivé firmy mezi sebou odlišují. Poskytováním benefitů zaměstnavatelé zvyšují vlastní image [13].

Mezi hlavní důvody, proč firmy nabízejí svým zaměstnancům benefity, patří tedy zvyšující se nedostatek pracovníků s dostatečnou kvalifikací, jichž je na trhu málo. Skrze zaměstnanecké benefity se snaží společnosti získat co nejlepší zaměstnance. Každého zaměstnance jistě zajímají benefity, které společnost poskytuje, a tak se nabízené benefity stávají jedním z podstatných faktorů pro zaměstnance, kteří se rozhodují mezi několika pracovními nabídkami. Pro firmu je rozhodující, pro jaký systém zaměstnaneckých výhod se rozhodne. Nesprávně zvolený systém může mít pro firmu neblahé důsledky. Firma tak může ztratit své kvalifikované zaměstnance. Rozhodne-li se zaměstnavatel pro zrušení benefitů v období krize, může to mít taktéž fatální důsledky. Každý předvídavý zaměstnavatel by se měl snažit zachovat své stávající benefity [11].

Zaměstnavatelé nejsou povinni poskytovat zaměstnanecké benefity všem svým zaměstnancům. Mohou se zaměřit pouze na určitou vybranou skupinu zaměstnanců jako je např. poskytnutí zaměstnaneckých akcií. Benefity mohou být přidělovány též v případě různých živelných katastrof nebo neštěstích v rodině, pak jsou benefity poskytnuty individuálně konkrétnímu zaměstnanci. Zaměstnanecké benefity nemusejí být poskytovány pouze v hmotné podobě. Zákoník práce umožňuje též poskytování benefitů jako je vyšší odstupné při ukončení pracovního poměru nebo zavedení pružné pracovní doby [12].

2.2 Typické znaky zaměstnaneckých benefitů

Znaky zaměstnaneckých benefitů:

- motivují zaměstnance k tomu, aby nepřecházeli ke konkurenci,
- jsou-li jednou zavedeny, zaměstnavatel je ruší jen velmi obtížně,
- pozitivně ovlivňují zaměstnance při výkonu své práce,
- vyvolávají u zaměstnanců pocity nespravedlnosti, nejsou-li rovnoměrně rozděleny,
- významné firmy poskytují svým zaměstnancům výběr benefitů z širší nabídky,
- většinou nejsou přidělovány podle toho, jak velkou část práce zaměstnanec odvede,
- jejich skladba se zlepšuje v souvislosti s pracovní pozicí zaměstnance [3].

Jsou-li tyto benefity poskytovány plošně, mohou u každého zaměstnance splňovat jeho potřeby různě, tzn. nemusí vždy vyhovovat úplně všem pracovníkům. Zaměstnavatelé je nejčastěji nabízí svým zaměstnancům z toho důvodu, že je nabízí i konkurence, nejedná se tak o prostředek, který uplatňují zaměstnavatelé při odměňování svých pracovníků, tzn. nejsou uplatňovány v souladu s potřebami, které organizace vyžaduje [5].

2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

V Evropě se člení zaměstnanecké benefity zpravidla do tří skupin:

- výhody sociální povahy – životní pojištění, důchody, půjčky,
- výhody, které mají vztah k práci – stravování, vzdělávání poskytované zaměstnancům,

- výhody spojené s postavením v organizaci – podnikové automobily atd.

Zaměstnanci využívají některé tyto výhody povinně, jiné ovšem podle svého uvážení. Určité druhy zaměstnaneckých výhod vyžadují připlácení ze strany zaměstnance. Velikým problémem pro zaměstnance se může stát to, že automaticky musejí připlácet za to, co ve skutečnosti nechtějí. Každá organizace by se měla zajímat o to, jaké benefity zaměstnanci upřednostňují, pokud chce, aby tyto benefity měly příznivý dopad na pracovníka, vedly k jeho dostatečné motivaci a spokojenosti.

V USA se zaměstnanecké benefity člení na:

- benefity stanovené ze zákona (např. příspěvky na sociální zabezpečení),
- benefity zaměřené na důchody, důchodové připojištění a pojištění pracovníků,
- benefity týkající se placení za neodpracovanou dobu,
- ostatní benefity (např. doprava pracovníků, rekreace pro děti pracovníků) [9].

2.4 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

V dnešní hektické době zaměstnanci stále častěji oceňují benefity, které jsou jim poskytovány v podobě příspěvků na dovolenou, na lázně, ve formě poukázek do sportovních center. Význam nabývají také benefity na vzdělávání. Firmy stále více investují do budoucnosti svých zaměstnanců namísto věčného odměňování. Podpora tohoto vzdělávání vyplývá z tendence firem udržet si kvalifikované a kvalitní zaměstnance. Stále častěji mezi zaměstnanci stoupá zájem o pojistky, jejichž výhodou stejně jako u stravenek či příspěvku na dovolenou a vzdělávání je jejich daňové zvýhodnění. Zvyšuje se podíl společností, které svým pracovníkům nabízejí příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění.

Daňové benefity jsou poskytovány častěji zaměstnancům ve velkých podnicích, v malých podnicích neobdrží zaměstnanecké benefity až 37 %. V některých firmách si zaměstnanci sestavují své výhody sami. Benefity jsou součástí věrnostního programu. Za dobře odvedenou práci jsou zaměstnancům poskytovány body, které mohou přeměnit v různé věci [20].

Netypickým benefitem, usnadňujícím život především matkám, je stav, kdy v řadě firem byly zřízeny mateřské školky, což je v dnešní náročné době pro zaměstnance velká výhoda. Velká spousta žen tak může nastoupit do práce daleko dříve. Stačí pouze vzít dítě do firemní školky. V těchto školkách se děti učí např. anglicky, cvičí jógu a je pro ně zajišťována spousta aktivit. Především maminky, které nemají hlídání, si tento benefit pochvalují jako jeden z nejlepších. Zřizování firemních školek je však v České republice teprve v počátcích, jelikož se jedná o velmi náročnou investici a řada firem si ji nemůže dovolit [21].

2.5 Postup zabezpečování benefitů

Při poskytování benefitů je záměrem zaměstnavatelů také to, aby firmy dosahovaly co nejnižších nákladů vynakládaných na zabezpečování benefitů. Benefitů tvoří velmi nákladnou položku. Představují jakýsi „třináctý plat“ především z pohledu účetních nákladů. U firmy, která zaměstnává větší počet zaměstnanců, tak dochází k růstu ročních osobních nákladů, stejně jako kdyby zaměstnávala zaměstnance pracujícího na plný úvazek. Dalším záměrem zaměstnavatele je získat kvalifikovanou nabídku a obsluhu benefitů. Tendence snižování nákladů na obsluhu benefitů se neustále zvyšuje, tak jako se zvyšuje zájem zaměstnanců na volitelných benefitních systémech [13].

2.6 Daňová a odvodová váha zaměstnaneckých benefitů

Skončí-li motivační přínos zaměstnaneckých benefitů, je pro zaměstnavatele i zaměstnance důležité, zda má daný benefit nějakou daňovou odezvu. Pro zhodnocení dopadů těchto benefitů je třeba znát odpověď na tyto otázky:

- jak se bude nakládat s benefitem u zaměstnavatele,
- zda se jedná či nejedná o daňově uznatelný náklad,
- jakým způsobem bude vystupovat benefit z hlediska zaměstnance,
- zda-li je nutno z hodnoty benefitu odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Ideál představuje takový benefit, který je daňově účinným nákladem nejen z hlediska zaměstnavatele, ale má také význam pro zaměstnance z toho důvodu, že se jedná o příjem osvobozený od daně, který nepodléhá sociálnímu ani zdravotnímu pojištění [18].

2.6.1 Typy benefitů z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti rozeznáváme benefity:

- mimořádně výhodné – tyto benefity si zaměstnavatel uplatňuje jako své daňové výdaje. Výhodou pro zaměstnance je to, že jejich příjmy jsou osvobozeny od daně z příjmu, tudíž nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění,
- částečně výhodné – tyto benefity si zaměstnavatel taktéž zahrnuje do svých daňových výdajů. Pro zaměstnance se stávají daňovým příjmem ze závislé činnosti a tvoří část vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, nebo pro zaměstnavatele nejsou daňově účinné. Příjmy zaměstnance však mohou být na druhé straně od daně osvobozeny, tzn. že se z nich neplatí pojistné [13].

Mezi zaměstnanecké benefity, které jsou jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele z hlediska daňové uplatnitelnosti ekonomické výhodné, patří např.:

- výše příspěvku poskytovaná na stravování zaměstnancům omezená limitem,
- jízdenky, na které mají nárok zaměstnanci dopravců, např. vlaky, autobusy.

U určitých typů benefitů však zaměstnanec musí dbát na to, že tyto benefity podléhají zdanění. Typickým příkladem může být příspěvek na ubytování či veškeré příspěvky, které překračují stanovený maximální limit [7].

2.7 Rizika benefitů

Značným problémem, který může nastat při využívání benefitů, je nesprávný výklad daňových zákonů. Důsledkem nesprávného pochopení těchto zákonů jsou dodatečné odvody daní, na což by si měl každý daňový subjekt dávat pozor. Každý, kdo je povinen k dani, musí dodržovat zákonné parametry. Pouze tehdy je možno uplatnit daňové a pojistné zvýhodnění. V některých případech však dochází k záměrnému porušování zákonů. Tato situace nesmí v žádném případě nastat [13].

2.8 Zaměstnanecké benefity v roce 2012

Podle průzkumu společnosti Sodexo plánuje 12 % tuzemských firem zvýšit benefity, které poskytuje svým zaměstnancům. Mezi respondenty, kteří byli nejčastěji dotazováni, byli majitelé firem nebo personální ředitelé. Z průzkumu nadále plyne, že 79 % firem investuje do zaměstnaneckých benefitů částku jako v roce 2011, avšak 10 % plánuje navýšení poskytovaných benefitů a zbylé 2 % firem chtějí investici do benefitů snížit. Čtyři zaměstnavatelé vědí, že poskytování benefitů je právě to nejmenší, na čem by měli šetřit [25].

Od 1. 11. 2011 je v prodeji nová stravenka Ticket Restaurant pro rok 2012 (viz obr. 2.1). Jedná se o nejjednodušší formu, jak uhradit zaměstnancům náklady na stravování v průběhu pracovního procesu, přičemž nezáleží na tom, kde a kdy zaměstnanec svoji práci vykonává. Nominální hodnota stravenky je volitelná v rozmezí 30-100 Kč. Na pobočkách jsou k dostání stravenky v nominální hodnotě 30-90 Kč. Poukázky musejí být uplatněny v provozovnách, které umožňují stravování. Partnerské provozovny, které přijímají stravenky Ticket Restaurant, jsou takto označeny. V současné době existuje až 27 000 restaurací, jídelen či prodejen potravin v síti partnerských provozoven Ticket Restaurant [17].

Obr. 2.1

Nová stravenka pro rok 2012 Ticket Restaurant



Zdroj: *Edénred* [online]. Stravenky Ticket Restaurant. 2011. [cit. 26. 2. 2012]. [17].

2.9 Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů

Z tohoto hlediska lze třídit benefity na:

- plošné – jedná se o benefity, které jsou poskytovány zaměstnancům bez zřetele na to, zda o ně mají zájem či nemají,
- pružné výhody – známé pod pojmem kafetéria systém,
- kombinace plošného a flexibilního systému – výhodou tohoto systému je snížení náročnosti provádění administrativy spojené s kafetérií u výhod, o které mají zaměstnanci všeobecný zájem [26].

2.10 Kafetéria systém

Poskytování zaměstnaneckých výhod může být nahrazeno kafetéria systémem.

Podstata tohoto systému spočívá v tom, že se ponechá pracovníkovi volnost při výběru zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanec si může z nabídky benefitů sestavit balíček, který nejlépe vyhovuje jeho požadavkům či finanční situaci. Současně může odmítnout takovou skladbu benefitů, která pro něj nemá význam. Zaměstnanec však musí dodržet určitý předem stanovený finanční rozpočet, který nesmí být překročen. Kafetéria systém pochází z USA.

Úkolem tohoto systému je překonat skutečnost, že vždy existují limity (finanční, politické, sociální) pro zvyšování mzdy a některé skupinky zaměstnanců nemusejí pokládat čistý příjem za dostatečný podnět k práci. Hlavními důvody, proč zaměstnavatelé zavádějí tento systém do své organizace, jsou především ekonomické. Zaměstnavatel se snaží pomocí systému zvýšit atraktivitu své firmy, snížit pracovní neschopnost a zvýšit spokojenost zaměstnanců podniku. Při kafetéria systému se zaměstnanec svobodně rozhoduje, jaké nabízené benefity bude využívat [24].

Mezi značné výhody kafetéria systému se řadí:

- pružnost – zaměstnavatel musí zjistit potřeby svých zaměstnanců a pravidelně provádět aktualizaci jejich požadavků,
- transparentnost a spravedlnost – zaměstnanec musí respektovat daná pravidla; zaměstnanci je přidělen jeho vlastní účet, který spravuje,
- účast a zvýšení spoluzodpovědnosti zaměstnanců – vychází z toho, že zaměstnancům je dána možnost výběru mezi několika výhodami,
- značné poskytování informací – zaměstnanec má přehled o tom, jaká je tržní hodnota benefitů, díky tomu dokáže lépe ocenit úsilí ze strany zaměstnavatele,

- dochází ke zvyšování image firmy – zaměstnanci oceňují volný výběr benefitů, jsou tak zvýhodněni před zaměstnanci jiných firem,
- zvyšuje se loajalita zaměstnanců – zaměstnanci v případech neúspěchů jsou ochotni respektovat snížení výhod; jakmile však dojde k růstu firmy, zaměstnanci obdrží satisfakci [2].

Pružné systémy tedy umožňují pracovníkům možnost výběru benefitů podle jejich představ. Výhoda pro zaměstnavatele plyne z toho, že politika pružných zaměstnaneckých výhod jim pomůže ušetřit peníze za takové benefity, které žádný ze zaměstnanců nechce či nepotřebuje [1].

Mezi nevýhody kafetéria systému se řadí:

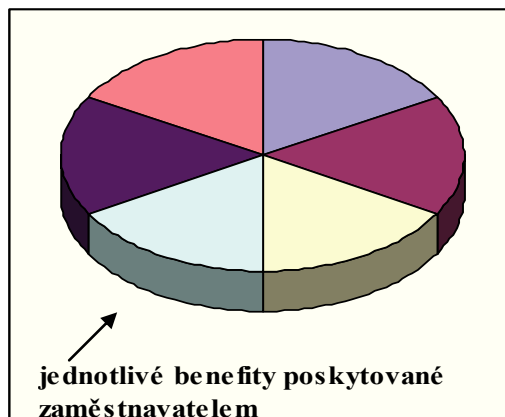
- vysoká náročnost z hlediska administrace,
- vyšší náklady spojené s aplikací tohoto systému,
- je nutno zabezpečit širokou škálu benefitů,
- potřeba benefity nestále obměňovat podle přání zaměstnanců [8].

2.10.1 Systém volitelných zaměstnaneckých výhod

Systém „bufetu“ – zaměstnancům je nabídnuta široká škála benefitů. Zaměstnanci mají možnost vybrat si zaměstnanecké benefity podle svého uvážení. Při výběru jsou však omezeni limitem v rámci svého zaměstnaneckého účtu, který nesmí překročit, tzn. nemohou čerpat zaměstnanecké benefity neomezeně (viz obr. 2.2).

Obr. 2.2

Systém „bufetu“

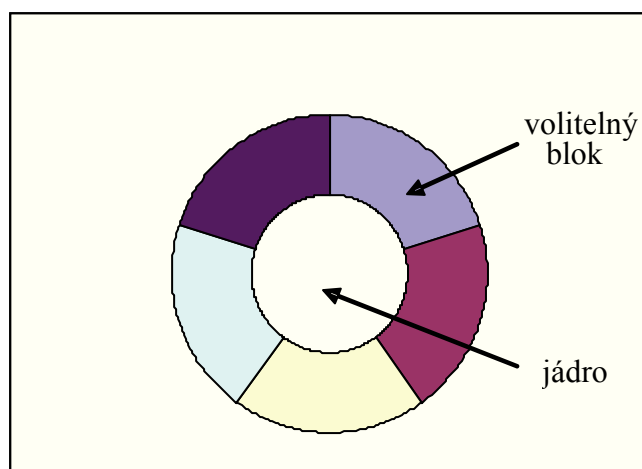


Zdroj: BLÁHA, Jiří a Aleš MATEICIUC. *Personalistika pro malé a střední firmy*. s. 176. [2].

Systém „jádra“ – se využívá především v těch společnostech, kde působí a mají vliv odborové organizace. Zaměstnancům je přiděleno „jádro“ zaměstnaneckých benefitů, které je pevně stanoveno. U těchto zaměstnaneckých benefitů tudíž nemají zaměstnanci možnost volby. Zaměstnanci mají možnost výběru pouze u zbylých zaměstnaneckých benefitů. U tohoto systému si nemohou zaměstnanci vybírat benefity podle svých přání v takovém rozsahu, jak umožňuje systém „bufetu“ (viz obr. 2.3) [2].

Obr. 2. 3

Systém „jádra“

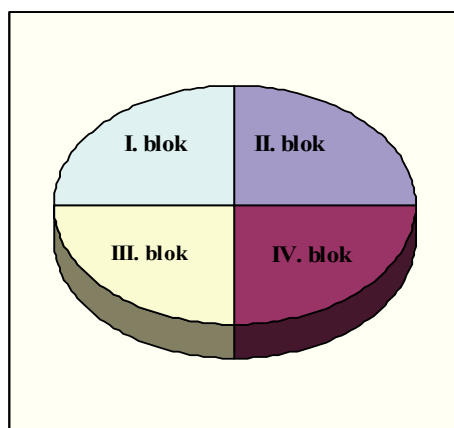


Zdroj: BLÁHA, Jiří a Aleš MATEICIUC. *Personalistika pro malé a střední firmy*. s. 176. [2].

„**Systém bloků**“ – zaměstnanci jsou rozděleni do určitých bloků např. podle toho, zda se jedná o muže, ženy a na základě tohoto hlediska jsou zaměstnancům nabízeny určité druhy zaměstnaneckých benefitů (viz obr. 2.4) [5].

Obr. 2.4

Systém „bloků“



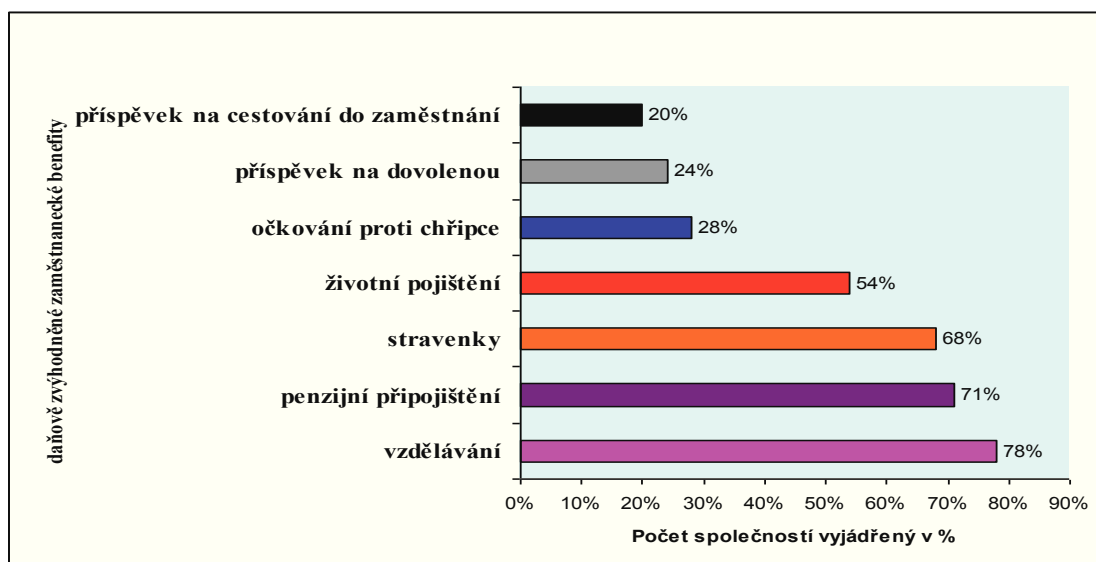
Zdroj: HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. s. 95. [5].

2.11 Výzkum společnosti ING v oblasti benefitů za předcházející rok 2011

Společnost ING Pojišťovna každoročně koncem roku provádí řadu nejrůznějších výzkumů, mezi něž se řadí i výzkum v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Tomuto výzkumu se podrobilo na 112 společností v České republice a vyplynulo z něho, že 98 % společností nabízí svým zaměstnancům daňově zvýhodněné benefity. Co se týče daňově uznatelných benefitů, výzkum nadále potvrdil, že oblíbenost penzijního připojištění se rok od roku zvyšuje. Penzijní připojištění poskytovalo v roce 2011 až 71 % společností, životní pojištění využívá menší počet společností a to 54 %. Co se týče tendence přírůstku v poskytování zaměstnaneckých benefitů, jednoznačně vítězí vzdělávání, u něhož došlo k nárůstu až o 11 %, tzn. 78 % společností poskytuje svým zaměstnancům benefity ve formě vzdělávání, 68 % společností pak poskytuje svým zaměstnancům stravenky (viz graf 2.1). Naopak z výzkumu vyplývá, že větší procento firem a to až 99 % poté poskytuje daňově nezvýhodněné benefity. V poskytování těchto benefitů převládá mobilní telefon, který poskytuje 84 % společností, na druhém místě se nachází služební automobil, který nabízí 80 % podniků (viz graf 2.2) [14].

Graf 2.1

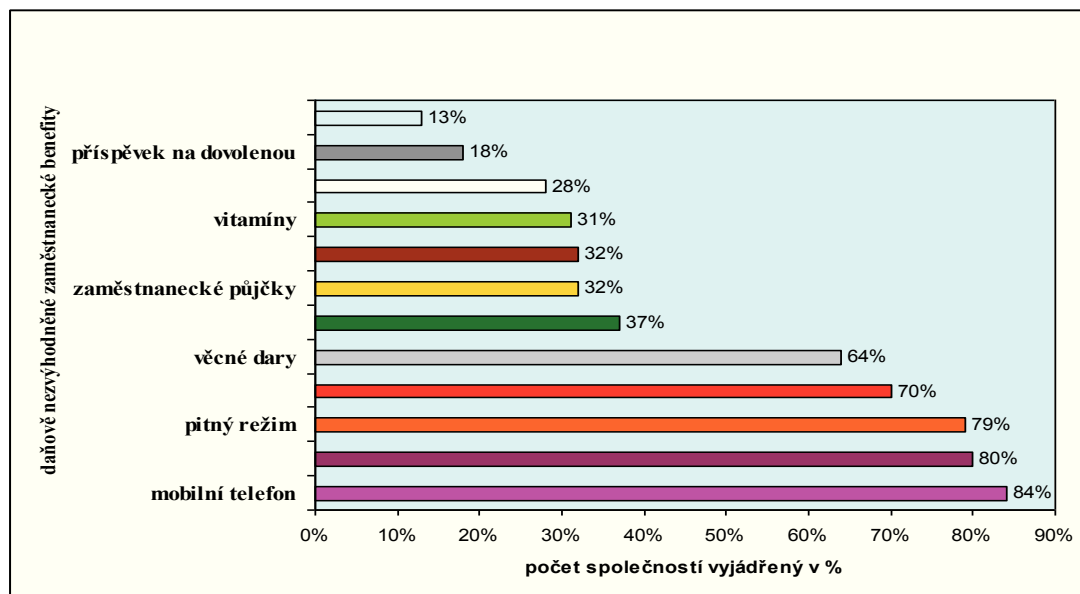
Konkrétní druhy daňově zvýhodněných benefitů poskytovaných zaměstnavatelem



Zdroj: *Business Info* [online]. Zaměstnanecké výhody v mírně rostoucí ekonomice. 2011. [cit. 25. 3. 2012]. [14].

Graf 2.2

Konkrétní druhy daňově nezvýhodněných benefitů poskytovaných zaměstnavatelem



Zdroj: *Business Info* [online]. Zaměstnanecké výhody v mírně rostoucí ekonomice. 2011. [cit. 25. 3. 2012]. [14].

2.11.1 Konkrétní druhy zaměstnaneckých benefitů

Mezi nejčastější zaměstnanecké benefity poskytované ze strany zaměstnavatele se řadí:

- penzijní připojištění,
- pojistné na soukromé životní pojištění,
- stravování,
- rozvoj a vzdělávání pracovníků,
- služební vozidla,
- doprava zaměstnanců do zaměstnání,
- půjčky poskytované zaměstnancům,
- dárkové a volnočasové poukázky [11].

2.11.2 Penzijní připojištění

Penzijní připojištění se řadí mezi osvědčené prostředky, jak si spořit na důchod. Jeho smyslem je poskytnout každému občanovi možnost zajistit si s předstihem na důchod takovou životní úroveň, kterou si sám zvolí. Jeho účastníci získávají navíc k připojištění státní příspěvky. Dlouholeté spoření je tedy výhodné nejen pro jednotlivé jeho účastníky, ale také pro celou ekonomiku. To je také hlavním důvodem, proč stát tuto formu podporuje [22].

Zaměstnavatel má tak různé možnosti, jak motivovat své zaměstnance. Nejen prostřednictvím zvyšování platu, ale také tím, že svým zaměstnancům přispívá na toto penzijní připojištění určitou částkou. Příspěvek penzijního připojištění je tak výhodný nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele [23].

Pro zaměstnavatele je příspěvek na penzijní připojištění daňově uznatelným výdajem až do výše 24 000 Kč ročně na každého pracovníka a poskytování příspěvku je upraveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele [15].

2.11.3 Pojistné na soukromé životní pojištění

Zaměstnavatel má možnost hradit svým zaměstnancům pojistné na soukromé životní pojištění. Aby k tomu mohlo dojít, je povinen zaměstnanec uzavřít s pojišťovnou smlouvu. V této smlouvě musí dojít ke sjednání výplaty pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a zároveň zaměstnanec má možnost čerpat pojistné až při dosažení věku 60 let. Další podmínkou je to, že pojišťovna se musí nacházet na území České republiky, jinak k tomuto plnění nemůže dojít. Poté může zaměstnavatel hradit za své zaměstnance část pojistného na soukromé životní pojištění. Zaměstnavatel může hradit 50 % částky pojistného za svého zaměstnance [10].

2.11.4 Stravování

Poskytování zaměstnaneckých benefitů, prostřednictvím kterých zaměstnavatel zajišťuje stravování svým pracovníkům, patří i nadále k nejběžnějším poskytovaným benefitům v České republice. Téměř každá organizace zajišťuje stravování formou stravenek. Hodnota, v jaké poskytují zaměstnavatelé stravenky, není nijak omezena. Každý zaměstnavatel má volnou ruku v tom, v jaké výši bude poskytovat stravenky svým zaměstnancům. Taktéž neplatí to, že stravenky musejí být využívány pouze ve stravovacích zařízeních. Zaměstnanci mají možnost využití na veškerých místech, kde může být stravenka přijata, např. hypermarkety, masny apod. [10].

Ze zákoníku práce jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatel musí umožnit svým zaměstnancům ve všech směnách stravování, tuto povinnost však nemá vůči zaměstnancům, kteří byli vysláni na pracovní cestu. Pokud jsou zaměstnancům poskytovány stravenky za úplatu, která je však nižší než nominální hodnota stravenky, celá její částka je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti [11].

2.11.5 Rozvoj a vzdělávání pracovníků

Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců je spojeno s odměňováním. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců je ve spoustě firem chápáno jako benefit, který firmy nabízí svým zaměstnancům. V žádném případě by jej zaměstnanci neměli brát jako samozřejmost. Poskytováním benefitů pomocí rozvoje a vzdělávání pracovníků dochází ke zvyšování jejich kvalifikace, což je pro každou firmu důležité [4].

2.11.6 Služební vozidla

Dalším způsobem, jak může zaměstnavatel motivovat své zaměstnance, je to, že mu poskytuje bezplatně služební vozidlo, které zaměstnanec bude využívat nejen k pracovním účelům, ale také pro své soukromé užívání. Poskytování služebních vozidel se využívá především na vedoucích pozicích, kde je to velmi běžné [13].

Aby zaměstnanec mohl využívat služební auto k soukromým účelům, musí mezi ním a zaměstnavatelem vzniknout smluvní vztah. Po uzavřeném smluvním vztahu může zaměstnanec využívat služební auto pro takové soukromé účely, jaké sám uzná za vhodné, např. při cestě do práce, k rekreacím apod. Zaměstnanci může být poskytnut nejen osobní automobil, nýbrž i dodávkový či nákladní automobil. Vozidlo může být poskytnuto jak právnickou, tak fyzickou osobou [12].

2.11.7 Doprava zaměstnanců do zaměstnání

Zaměstnancům mohou být poskytovány buď zlevněné nebo bezplatné jízdenky, nebo může sám zaměstnavatel zajišťovat dopravu svým zaměstnancům. Jako naturální odměna jsou hodnoceny volné jízdenky, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. V případech, kdy zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu, zvýhodnění poskytovaná zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům jsou od daně osvobozena. V dnešní době, kdy neustále dochází k vysokému nárůstu ceny jízdného, se tak jedná o velkou výhodu poskytovanou ze strany zaměstnavatele [6].

2.11.8 Půjčky poskytované zaměstnancům

K benefitům se řadí i půjčky, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Může se jednat o bezúročné půjčky či půjčky, které mají velmi nízký úrok. Jedná se o výpomoc návratnou. Nejčastěji jsou využívány půjčky k pořízení bytů či domů pro vlastní bydlení či překlenutí tíživých životních situací, kdy např. v případě živelné katastrofy přijde zaměstnanec o svůj dům. V případě půjček poskytovaných na ubytování je výhodou pro zaměstnance to, že nemusí platit obvyklý nebo žádný úrok, na rozdíl od toho, kdyby si zapůjčil peníze u banky. Toto zvýhodnění je pro zaměstnance příjmem, který je osvobozen od daně. Zaměstnavatel je schopen na bytové účely uvolnit maximální částku 100 000 Kč ročně [13].

2.11.9 Dárkové a volnočasové poukázky

Benefity poskytované ve formě dárkových poukázek jsou jedním z nejčastějších benefitů poskytovaných především v období Vánoc. Dárkové poukázky jsou jednak u zaměstnanců oblíbené především pro jejich široké využití, ale také pro to, že je mohou využívat zaměstnanci jakékoliv věkové skupiny. Tyto poukazy mohou být uplatněny na různých místech, např. v kosmetických salonech či knihkupectví. Zaměstnavatelé je používají jako nástroj, kterým udržují věrnost svých zaměstnanců. Volnočasové poukázky jsou takové poukázky, které zaměstnanci nejčastěji využívají v zařízeních, jako jsou bazény, kina, divadla, fitness centra. Těchto benefitů je nepřeberné množství. Mezi tyto benefity se řadí i příspěvky na dovolenou, které zaměstnanci využívají na dovolené v České republice, ale i zahraničí. Dárkové poukázky jsou z hlediska ekonomické výhodnosti uznatelné až do 2 000 Kč ročně za každého zaměstnance, u poukázek na dovolenou až do výše 20 000 Kč ročně za jednoho pracovníka [19].

3 CHARAKTERISTIKA FIRMY ČD CARGO, A. S.

3.1 Profil společnosti ČD Cargo, a. s.

Tato společnost byla založena 1. prosince 2007 jako dceřiná společnost Českých drah. ČD Cargo, a. s. vznikla vkladem části podniku ČD, a. s. Jedná se o největšího českého železničního nákladního dopravce. Společnost se zabývá přepravou rozmanitých druhů zboží od surovin po výrobky s vysokou přidanou hodnotou. Přepravuje též kontejnery, mimořádné zásilky, pronajímá železniční vozy a zajišťuje další přepravní služby. Zprostředkovává vnitrostátní a mezinárodní přepravu na základě přání svých klientů. Důležitým cílem společnosti ČD Cargo, a. s., je udržet si vůdčí postavení na trhu železniční nákladní dopravy nejen v České republice a ve středoevropském regionu, ale zároveň být výkonnou společností orientující se na přání zákazníků a plnění jejich potřeb. Snahou této společnosti je dosáhnout co největšího výsledku hospodaření pomocí stávajících i nových zakázek a současně dosahovat co nejnižších nákladů na zabezpečení dopravního provozu i celé společnosti.

Zajímavosti o ČD Cargo, a. s.:

- řadí se mezi pět největších železničních nákladních dopravců v EU,
- tržby společnosti činí více než 17 mld. Kč,
- poskytuje služby klientům po celé Evropě,
- v rámci České republiky působí až na 1100 místech, na kterých plní přání klientů,
- pro zabezpečení provozu nákladních vlaků využívá více než 900 lokomotiv,
- v investiční činnosti se orientuje na vozidlový park.

3.1.1 Konkrétní druhy zboží přepravované společností ČD Cargo a. s.

Černé a hnědé uhlí:

- hlavní činností železniční nákladní přepravy,
- podíl na objemu produkce až 30 %,
- téměř polovina hnědého uhlí míří do elektráren společnosti ČEZ, a. s.,

- zbylá část je vymezena pro domácí i zahraniční odběratele, obzvláště na Slovensko,
- komodita uhlí zahrnuje i koks a brikety.

Stavebniny:

- nezastupitelné místo v nákladní železniční přepravě má doprava stavebnin,
- ČD Cargo, a. s. ročně přepraví 8 milionů tun materiálů využívaných ke stavebnictví,
- společnost přepravuje vápenec, vápno, cement, stavebniny, nerostné suroviny,
- přeprava těchto komodit se uskutečňuje nejčastěji prostřednictvím výsypných vozů.

Železo, stroje a ocel:

- společnost zajišťuje přepravu železa a strojírenských výrobků,
- orientuje se na přepravu železné rudy, samotného železa, oceli, neželezných kovů,
- zprostředkovává transport strojů, jako jsou turbíny, čerpadla, kompresory, parní kotle,
- významnou komoditou je též železný šrot.

Dřevo a papírenské výrobky:

- ročně zajistí společnost transport více než 4 milionů tun tohoto zboží,
- zajišťuje přepravu surového dřeva, řeziva, dřevěné štěpky a nábytku i jeho částí,
- dřevo z lesů zasažených vichřicemi Kyrill a Emma bylo odváženo prostřednictvím ČD Cargo, a.s.

Automotive:

- podstatnou skupinou společnosti jsou zákazníci automobilového průmyslu,
- transport automobilů je zajišťován převážně prostřednictvím soukromých vozů,
- společnost se orientuje i na tranzitní přepravy vozů ze Slovenska do Německa.

Společnost se mimo jiné specializuje na přepravu:

- potravin, zemědělských produktů, sladu a piva,
- vojenských zásilek,
- skleněných produktů,
- pneumatik [16].

3.2 Sociální fond ČD Cargo, a. s.

Tento fond mohou využívat zaměstnanci při kulturních či sportovních událostech. Mohou z něj čerpat příspěvky na dovolenou, ozdravné pobyty apod. Sociální fond je tak jedním z hlavních nástrojů, prostřednictvím kterého jsou zaměstnancům poskytovány různé výhody. Příspěvky a výhody čerpané ze sociálního fondu se netýkají pouze samotných zaměstnanců, ale mohou být též poskytovány rodinným příslušníkům. Sociální fond ČD Cargo, a. s. rovněž napomáhá lidem, kteří se ocitnou v určité nouzi.

Dětem zaměstnanců jsou poskytovány výhody po dobu studia, maximálně však do věku 26 let, tzn. i když dítě zaměstnance studuje i po překročení věku 26 let, na žádné výhody nemá nárok. Pokud si zaměstnanec osvojil děti nebo je převzal do náhradní péče, výhody na tyto děti může uplatňovat.

Dále se za rodinné příslušníky považují manžel či manželka žijící ve společné domácnosti. U zaměstnanců, kteří nevstoupili do svazku manželského a mají pouze partnera či partnerku, mohou čerpat výhody ze sociálního fondu taktéž, pokud společně žijí v domácnosti nepřetržitě alespoň po dobu 12 měsíců. Výhody ze sociálního fondu můžou čerpat i důchodci. Podmínkou čerpání u důchodců je však to, že museli pracovat u společnosti ČD Cargo, a. s. bezprostředně před tím, než odešli do důchodu. Další podmínkou u důchodců je to, že v době podání žádosti musejí pobírat invalidní či starobní důchod.

Sociální fond ČD Cargo, a. s. je zřízen v souladu s platnými právními předpisy. Zásady hospodaření jsou vytvořeny a vydány v dohodě s odborovými organizacemi a musely následně projít schválením představenstvem společnosti.

Ze sociálního fondu mohou být poskytovány příspěvky týkající se:

- finančních darů,
- táborů pro děti a mládež, léčebných a ozdravných pobytů,
- sociálních výpomocí a sociálních půjček pro zaměstnance.

3.2.1 Finanční dary

Finanční dary jsou poskytovány zaměstnancům při životním výročí. Za životní výročí se považuje doba, kdy zaměstnanec dosáhl věku 60 let, při kterém obdrží dar ve výši 2 000 Kč. Za vynaložení úsilí týkající se humanitárního nebo sociálního charakteru jako je např. darování krve lze zaměstnanci poskytnout finanční dar. Pokud má zaměstnanec zájem o čerpání příspěvku, musí doložit písemné potvrzení, že k darování krve došlo, jinak mu finanční dar nelze poskytnout. Finanční dary mohou být zaměstnanci uděleny ve formě peněžního či nepeněžního plnění, v případě nepeněžního plnění se jedná o poskytnutí poukázek na odběr zboží nebo služeb.

3.2.2 Rekreační a zájezdy

Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci mohou čerpat jednou ročně dotovanou rekreaci z katalogu cestovní kanceláře ČD travel, s. r. o. Zaměstnanci mohou čerpat příspěvek na rekreaci a zájezdy i z jiných katalogů než ČD travel, s. r. o., tyto kanceláře se však musejí nacházet na území České republiky. Důchodci mají také možnost čerpat tyto výhody. Příspěvek lze tedy poskytnout nejen zaměstnancům, ale i jejich rodinným příslušníkům a důchodcům. Podmínkou tohoto příspěvku je, že cena rekreace, zájezdu nesmí přesáhnout hodnotu 30 000 Kč na jednoho účastníka. Tyto příspěvky se vztahují na tuzemské i zahraniční rekreaci a zájezdy.

Rekreace z dotovaného katalogu cestovní kanceláře ČD travel, s. r. o. se poskytují:

- prostřednictvím nepeněžního plnění zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům,
- u dětí po dobu studia, maximálně však do věku 19 let,
- zaměstnancům, kteří odpracovali u ČD Cargo, a. s. alespoň 6 měsíců a to nepřetržitě,
- důchodcům, pokud pracovní poměr trval nepřetržitě alespoň 5 let.

V katalogu, který obdrží zaměstnanci ČD Cargo, a. s., jsou uvedeny ceny již snížené o příspěvek ze sociálního fondu. Cena rekreací je tak konečná, jelikož zahrnuje letištní poplatky, bezpečnostní taxy, cestovní pojištění.

Rekreace, které si zaměstnanci vybrali z jiných katalogů než ČD travel, s. r. o, jsou zabezpečovány:

- prostřednictvím nepeněžního plnění,
- zaměstnancům, kteří odpracovali u společnosti 6 měsíců,
- pomocí příspěvku, který nesmí přesáhnout částku 225 Kč na pobytový den.

Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci mohou získat příspěvek na zahraniční rekreaci až do výše 40 % z ceny poukazu. Příspěvek je však omezen. (viz tab. 3.1).

Tab. 3.1

Maximální výše příspěvku u zahraničních rekreací

Zaměstnanci	Rodinní příslušníci
2250 Kč	2250 Kč

Zdroj: ORz25-A-2012. Zásady hospodaření se sociálním fondem ČD Cargo, a. s. Praha: ČD Cargo, a. s., 15 s. [27].

Na tuzemskou rekreaci nebo zájezd lze čerpat příspěvek až do výše 50 % z ceny poukazu, který je však taktéž omezen (viz tab. 3.2).

Tab. 3.2

Maximální výše příspěvku u tuzemských rekreací

Zaměstnanci	Rodinní příslušníci	Důchodci
1225 Kč	1225 Kč	1000 Kč

Zdroj: ORz25-A-2012. Zásady hospodaření se sociálním fondem ČD Cargo, a. s. Praha: ČD Cargo, a. s., 15 s. [27].

3.2.3 Tábory dětí a mládeže (TDM), léčebné ozdravné pobyty (LOP)

Ze sociálního fondu mohou zaměstnanci čerpat výhody týkající se TDM a LOP. Tyto výhody jsou obvykle uvedeny v katalogu cestovní kanceláře ČD travel, s. r. o. Zaměstnanci mají nárok využívat i příspěvky na TDM a LOP zprostředkovávané jiným subjektem např. školou, zájmovým kroužkem.

TDM a LOP dotované z katalogu ČD travel, s. r. o.:

- mohou využívat zaměstnanci a jejich rodinných příslušníků, trvá-li pracovní poměr zaměstnance u společnosti nepřetržitě alespoň 6 měsíců,
- v katalogu jsou uvedeny ceny snížené o příspěvky ze sociálního fondu.

Ostatní TDM a LOP:

- mají právo využívat zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci, pokud pracovní poměr zaměstnance trvá alespoň 6 měsíců,
- příspěvek může být poskytnut až do výše 50 % z ceny poukazu, nejvýše však 2 000 Kč na každé dítě.

Má-li zaměstnanec nezaopatřené dítě, příspěvky mohou být uděleny max. 2 krát ročně a nesmí dojít k jejich překročení. U těchto příspěvků může docházet i k jejich kombinaci, např. 1 krát TDM a 1 krát LOP nebo 2 krát TDM. Příspěvky nemohou čerpat rodinní příslušníci po zemřelém zaměstnanci a nemohou být poskytnuty zaměstnanci zpětně po provedení akce. V případě, že chce zaměstnanec čerpat tyto výhody, na každém daňovém dokladu musí být uvedeno místo a termín TDM nebo LOP, seznam všech účastníků a výše platby v českých korunách. Pokud zaměstnanec nevyčerpá příspěvek, který mu byl poskytnut, je povinen jej vrátit nejpozději do 30 dnů ode dne, kdy tuto skutečnost zjistil.

3.2.4 Sociální výpomoc a sociální půjčky

V případech, kdy se zaměstnanec dostane do tíživých nebo neočekávaných situací, může mu být ze strany zaměstnavatele poskytnuta jednorázová sociální výpomoc nebo sociální půjčka. Ze sociálního fondu může být udělena půjčka či výpomoc v případech, kdy nastane živelná pohroma, průmyslová havárie regionálního nebo celorepublikového rozsahu či ekologická havárie. Zaměstnanci tak může být nabídnuta sociální výpomoc. Jedná se o nevratnou výpomoc, která může být poskytnuta pouze jednorázově. Na druhé straně mu může být nabídnuta sociální bezúročná půjčka, která je návratná. Sociální půjčka a sociální výpomoc může být na tentýž účel udělena pouze jednou, tzn. nelze ji čerpat vícekrát. Oznámí-li zaměstnavatel, že se jedná o půjčku či výpomoc, která podléhá zdanění o dani z příjmu, je zaměstnanec povinen tuto částku zdanit a daň odvést.

Dojde-li k úmrtí pracovníka, který plnil pracovní povinnosti pro společnost ČD Cargo, a. s., může být nabídnuta sociální výpomoc i jeho rodině. Aby zaměstnanci mohla být udělena sociální výpomoc nebo půjčka, je potřeba, aby zaměstnavatel tuto situaci nejprve projednal s příslušnými odborovými organizacemi. Pokud nastane situace, že dojde k prominutí nespláceného zůstatku sociální půjčky, musí o tom rozhodnout osoba, která půjčku poskytl, v dohodě s odborovými organizacemi.

Lhůta, do které musí být sociální půjčka splacena, je stanovena nanejvýš na 5 let. Maximální částka, která může být poskytnuta na události způsobené živelnými katastrofami, ekologickými nebo průmyslovými haváriemi, činí u sociální výpomoci 30 000 Kč. Pokud nastanou jiné důvody, maximální částka je stanovena ve výši 15 000 Kč. Jedná-li se o sociální půjčku, která je bezúročná a návratná, pak je poskytována až do výše 20 000 Kč. Požaduje-li zaměstnanec sociální výpomoc nebo sociální půjčku, je povinen o ni požádat ve formě písemné žádosti. V této žádosti musí uvést skutečný příjem domácnosti. Nezbytné je také zdůraznit příčinu žádosti o sociální výpomoc nebo půjčku. Konkrétní částka se stanoví individuálně po dohodě s odborovými organizacemi. Odborové organizace spolu s ředitelem odboru lidských zdrojů mohou rozhodnout o poskytnutí další mimořádné sociální výpomoci při řešení dalších závažných situací [27].

3.3 Další benefity poskytované společností ČD Cargo, a. s.

3.3.1 Zaměstnanecká In-karta s aplikací železniční průkazka

Zaměstnancům ČD Cargo, a. s. a jejich rodinným příslušníkům je umožněno cestovat vlaky společnosti ČD, a. s. za mírný poplatek prostřednictvím zaměstnanecké In-karty s aplikací železniční průkazka, nejčastěji mezi zaměstnanci označovanou jako režijka. Nemusejí tak platit vysoké částky za dopravu jako běžný cestující. Zaměstnanecká In-karta je bezkontaktní čipová karta, která svou velikostí připomíná klasickou platební kartu, slouží jako nosič dat. Do čipu karty lze zapisovat data. Za zaměstnance se považuje osoba, které vznikl 1. 12. 2007 u společnosti ČD Cargo, a. s. přechodem práv a povinností z ČD, a. s. pracovní poměr a to až do doby, kdy bude pracovní poměr ukončen. Zaměstnancem je též osoba v mimoevidenčním stavu, tzn. osoba na mateřské nebo rodičovské dovolené apod.

Zaměstnanci ČD Cargo, a. s. mají nárok na zaměstnaneckou In-kartu i v případech, kdy skončili pracovní poměr u ČD, a. s. a bezprostředně nastoupí ke společnosti ČD Cargo, a. s., např. 31. 12. 2011 skončí pracovní poměr u ČD, a. s. a k 1. 1. 2012 vzniká pracovní poměr u společnosti ČD Cargo, a. s. Nově příchozí zaměstnanci do ČD Cargo, a. s. nemají nárok na zaměstnaneckou In-kartu. Totéž platí pro zaměstnance, kteří přejdou ze společnosti ČD, a. s. k ČD Cargo, a. s. a nastalo u nich datové přerušení, stačí i jeden den a nárok na In-kartu jim zaniká. Co se týče důchodců, je jim ponechána zaměstnanecká In-karta v případech, kdy byli v době pracovního poměru držiteli této karty, byl jim přiznán důchod a splňují veškeré podmínky pro zachování karty.

Zaměstnanci mohou pro vyřízení záležitostí, které se týkají jízdních výhod, využít jakékoliv personální pracoviště ČD Cargo, a. s. Mírným poplatkem, který zaměstnanci, jejich rodinní příslušníci a důchodci musí hradit za aktivaci (prolongaci) In-karty, se rozumí prolongační částka. Zaměstnanecké In-karta však neplatí po celou dobu, kdy je zaměstnanec zaměstnán u ČD Cargo, a. s. Její platnost je omezena na určité období, tzn. zaměstnanec musí platit každý rok prolongační částku, má-li zájem o prodloužení platnosti In-karty na další období. Jestliže zaměstnanec prolongační částku na rok 2012 neuhradí ve stanoveném období, bude automaticky nejen jemu, ale i jeho rodinným příslušníkům nárok na jízdní výhody zablokován systémem až do jeho následující aktivace. Pokud si zaměstnanec chce In-kartu

prolongovat po ukončení prolongačního období, musí na personálním pracovišti požádat o vrácení jízdních výhod. Nejprve musí zaplatit na osobní pokladně manipulační poplatek nebo-li penále 200 Kč a poté si může jít In-kartu aktivovat. Proto je výhodnější, když zaměstnanec hned na začátku období zjistí, že zaměstnaneckou In-kartu nevyužije, požádat personální oddělení o tzv. úschovu jízdních výhod, která se musí uskutečnit vždy do konce měsíce února a tím při následující aktivaci nemusí platit penále 200 Kč, ale pouze částku za aktivaci In-karty.

Ve srovnání s rokem 2011 došlo v roce 2012 ke značnému navýšení prolongačních částek. Současně došlo taktéž ke stanovení prolongačních částek na rok 2013 a rok 2014, které jsou závazně platné. Z tabulky vyplývá, že v roce 2014 se oproti roku 2011 zvýší prolongační částka na vyřízení In-karty u zaměstnanců a rodinných příslušníků (manžel/manželka, partner/partnerka) až 4 krát. U dětí zaměstnanců a důchodců se částka zdvojnásobí (viz tab. 3.3).

Tab. 3.3

Srovnání prolongačních částek držitelů In-karet v roce 2011, 2012, 2013, 2014.

Rok	2011	2012	2013	2014
Zaměstnanci	250 Kč	500 Kč	750 Kč	1 000 Kč
Děti zaměstnanců do 26 let	250 Kč	300 Kč	400 Kč	500 Kč
Rodinní příslušníci (manžel, manželka, partneři)	250 Kč	500 Kč	750 Kč	1 000 Kč
Důchodci	250 Kč	300 Kč	400 Kč	500 Kč

Zdroj: PERs-10-B-2011. Směrnice pro poskytování vnitrostátních zaměstnaneckých jízdních výhod ČD Cargo, a. s. [29].

Dětem zaměstnanců je poskytována In-karta od 6 let. Je-li potřeba, může jí být poskytnuta i dříve. Ukončí-li dítě povinnou školní docházku a bude i nadále pokračovat ve svém studiu, průkazka se ponechá svobodnému dítěti, avšak nejdéle do dosažení hranice 26 let. Každý rok musí dokládat do 31.10. potvrzení o studiu, jinak je In-karta zablokována systémem. Zaměstnanec nesmí v žádném případě zneužívat svoji In-kartu tím, že by ji zapůjčoval jiné osobě nebo využíval průkazku za určitým výdělečným účelem. Zneužití se trestá odebráním průkazky po dobu 12 měsíců. Opakuje-li se tato situace, průkazka se zaměstnancům odebere absolutně. V případech, kdy zaměstnanci cestují na Slovensko, je nutné, aby po úhradě prolongační částky pro rok 2012 provedli na pokladní přepážce ČD, a. s. jednorázovou aktualizaci In-karty. Na každé In-kartě s aplikací železniční průkazka je uvedena doba její platnosti. Zaměstnanci nemohou bezplatně pomocí této karty využívat I. vozovou třídu. Chtějí-li takto cestovat, musejí si dokoupit časový doplatek do I. vozové třídy. (viz tab. 3.4).

Tab. 3.4

Doplatky do I. vozové třídy platné od 11. 12. 2011

Doplatek s platností 1 rok	3 990 Kč
Doplatek s platností 3 měsíce	1 990 Kč
Doplatek s platností 1 měsíc	790 Kč
Doplatek s platností 1 týden	250 Kč

Zdroj: PERs-10-B-2011. Směrnice pro poskytování vnitrostátních zaměstnaneckých jízdních výhod ČD Cargo, a. s. [29].

Zaměstnanci mohou využívat zaměstnaneckou In-kartu s aplikací železniční průkazka nejen při cestě na Slovensko, ale také, cestují-li vlakem do jiných zahraničních vzdálených destinací. Při cestě do jiných vzdálených míst, kromě Slovenska si musejí vyřídit navíc k In-kartě, mezinárodní průkazku s názvem FIP, jejíž cena je v roce 2012 stanovena na 100 Kč, dále navíc mezinárodní jízdenku, jejíž cena se liší v závislosti na jednotlivých destinacích.

Zaměstnanci mají možnost cestovat lůžkovými a lehátkovými vozy na větší vzdálenosti, pokud si uhradí cenu lůžkového nebo lehátkového lístku.

3.3.2 Penzijní připojištění

Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se zaměstnancům ČD Cargo, a. s. poskytují dle kolektivní smlouvy a interní směrnice. Podmínkou je, aby byl zaměstnanec starší 18 let, měl uzavřen pracovní poměr a příspěvek se poskytuje po jednom roce nepřetržitého trvání pracovního poměru. Zaměstnanec může mít sjednáno penzijní připojištění s kterýmkoliv fondem, ale aby dostal příspěvek od zaměstnavatele, musí si platit nejméně 300 Kč, které jsou mu sráženy z jeho mzdy. Pokud je zaměstnanec dlouhodobě v pracovní neschopnosti, příspěvek od zaměstnavatele nadále dostává, ale úhradu svého příspěvku si musí zajistit sám a toto musí doložit personálnímu pracovišti. Pokud je zaměstnanec na mateřské nebo rodičovské dovolené, taktéž mu náleží příspěvek od zaměstnavatele, ale opět musí svůj účastnický příspěvek dokladovat buď výpisem z účtu, nebo zaplacenou poštovní poukázkou na personálním pracovišti. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr, příspěvek mu náleží naposledy za měsíc, kdy pracovní poměr ukončil. Výše příspěvku je zaměstnancům poskytována podle toho, do které skupiny zaměstnanců jsou zařazeni. ČD Cargo, a. s. má 5 skupin vybraných profesí.

Skupiny:

- zaměstnanci, kteří se nenacházejí se ve skupině 2 až 5 a jsou to nejčastěji všechny technicko-hospodářské funkce, např. systémoví specialisté, ředitelé, vedoucí skupiny, vedoucí provozních pracovišť, dozorčí provozu atd. Zde náleží příspěvek zaměstnavatele 800 Kč za měsíc,
- skupinu 2 tvoří např. referenti dopravy a přepravy, vozoví disponenti, zaměstnanci na opravách železničních kolejových vozidel. Těmto zaměstnancům náleží příspěvek zaměstnavatele ve výši 900 Kč měsíčně,

- skupinu 3 tvoří např. dozorčí provozu - vedoucí směny, staniční dispečeri, vozoví dispečeri, komandující, nákladní pokladníci, tranzitéři. Těmto zaměstnancům náleží příspěvek 1 100 Kč měsíčně,
- skupinu 4 tvoří vozmistři nákladní dopravy, dozorcí spádoviště, vedoucí posunu, posunovači, tranzitéři přípraváři. Zaměstnancům přísluší příspěvek ve výši 1 100 Kč měsíčně,
- ve skupině 5 se nacházejí nejdůležitější profese a to strojvedoucí, vedoucí obsluhy nákladních vlaků a člen obsluhy nákladních vlaků. Této skupině náleží příspěvek ve výši 1 250 Kč měsíčně.

V případě, že zaměstnanec splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku, přinese na personální oddělení smlouvu s penzijním fondem a sepiše „Dohodu o poskytování příspěvku zaměstnavatele ČD Cargo, a. s. na penzijní připojištění se státním příspěvkem“. Jakoukoliv změnu oznamuje zaměstnanec na tiskopisu „Hlášení o změnách“, např. ukončení penzijního připojištění, změnu výše měsíčního účastnického příspěvku nebo změnu osobních dat. Příspěvek je vždy poskytován zaměstnanci v daném měsíci v případě, že sepiše „Dohodu o poskytování příspěvku zaměstnavatele ČD Cargo, a. s. na penzijní připojištění se státním příspěvkem“ do 20. dne kalendářního měsíce. Příslušná mzdová účtárna zajistí jak srážku účastnického příspěvku zaměstnance, tak příspěvek zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec změnil penzijní fond, musí tuto změnu nahlásit na tiskopisu „Hlášení o změnách“ na příslušném personálním pracovišti.

Příspěvek se neposkytuje zaměstnancům:

- při neomluvené absenci kratší 3 dny po dobu 6 měsíců,
- je-li absence delší než 3 dny, neposkytuje se příspěvek po dobu 12 měsíců.

Zaměstnancům, kteří zrušili penzijní připojištění předčasně formou tzv. odbytného a obdrželi k němu příspěvek ČD Cargo, a. s., se při opětovném uzavření nové smlouvy příspěvek neposkytne po dobu 1 roku [29].

3.3.3 Stravné

ČD Cargo, a. s. umožňuje stravování svým zaměstnancům. Způsob, jakým bude stravování zajišťováno, a jeho organizace spadá do kompetence vedoucího zaměstnance příslušné jednotky organizační struktury. Vedoucí zaměstnanec poté vydává své vlastní opatření, které projedná s odborovými organizacemi.

Stravování zajišťuje vedoucí jednotky především zabezpečováním teplé stravy. Tuto stravu poskytuje místní dodavatel tj. zařízení, které provozuje veřejné stravování a nachází se v blízkosti pracoviště ČD Cargo, a. s. Dále může vedoucí jednotky zabezpečovat stravování svým zaměstnancům dovozem stravy či mraženou stravou. Nejtypičtějším způsobem je však ten, kdy zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům poukázky nebo-li stravenky na jídlo v nominální hodnotě 60 Kč. Zaměstnancům společnosti ČD Cargo, a. s. je nabídnuto stravování v průběhu směny, trvá-li směna alespoň 5 hodin nebo pokud trvá doba od začátku do konce směny déle než 5 hodin, přičemž délka pracovního výkonu nesmí být kratší než 3 hodiny. Zaměstnancům, kteří byli na dovolené či nemocní, nelze poskytnout stravování ve formě stravenek.

Zaměstnancům ČD Cargo, a. s. je poskytnuto stravování obvyklým způsobem, pracují-li přesčas a tato práce se shoduje svým charakterem a délkou se směnou. Dále je poskytnuto stravování obvyklým způsobem v případech, kdy zaměstnanec neodpracoval celou směnu, jelikož se naskytly překážky v práci a to buď na straně zaměstnance, nebo zaměstnavatele. Jedná-li se o zábrany z důvodu obecného zájmu, nebo pokud zaměstnanec čerpá náhradní volno. Dietní stravování je zaměstnancům ČD Cargo, a. s. taktéž umožněno. Zaměstnancům, kteří nemohou opustit své pracoviště, může být zajištěno stravování ještě před tím, než nastoupí do práce, nebo po skončení pracovní doby. Zaměstnancům specifikovaných povolání, např. strojvedoucím, posunovačům, vedoucím posunu, je od zaměstnavatele poskytnuto stravování formou poukázek na jídlo, jejichž nominální hodnota činí 80 Kč a to 1 krát za směnu. Tito zaměstnanci však musí splnit podmínku a to takovou, že doba od začátku do konce směny musí trvat déle než 5 hodin.

Dochází-li k zajištění stravy pomocí jiných subjektů formou stravenek na jídlo, je určena úhrada z nákladů jednotek ČD Cargo, a. s., která činí 40 % ceny jednoho hlavního jídla během jedné pracovní směny. Je však stanoveno maximum do výše 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta v rozmezí 5-12 hodin. Hodnota stravenky, kterou hradí zaměstnanec, musí být určena nejnižší tak, aby s příspěvkem ze sociálního fondu pokryla 60% ceny stravy, kterou účtuje dodavatel. Zaměstnavatel poskytne náhradní stravování svým zaměstnancům, pokud došlo k poruchám stravovacího zařízení a to ve formě stravenek, jejichž hodnota činí 60 Kč. Pokud došlo k nepředpokládané odstávce, je zaměstnancům poskytnuta stravenka od třetího dne odstávky. [30].

3.3.4 Kapitálové životní pojištění

Zaměstnavatel ČD Cargo, a. s. přispívá svým zaměstnancům na kapitálové životní pojištění pouze při uzavření pojistné smlouvy se společností ING. Příspěvek zaměstnavatele je stanoven pro všechny zaměstnance, kteří splňují podmínky pro jeho poskytnutí, v jednotné výši 750 Kč měsíčně i v případě, že si platí částku 0 Kč. Příspěvek je poskytnut zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá nejméně 1 rok nepřetržitě, bez přerušení. Kapitálové životní pojištění se sjednává do věku 60 let a je uzavřeno na určitou finanční částku. Po uplynutí pojistné doby je buď vyplaceno jednorázově, nebo formou pravidelného důchodu. V případě úmrtí pojištěnce je sjednaná částka vyplacena oprávněné osobě. Pokud v průběhu pojištění bude přiznán pojištěnci invalidní důchod třetího stupně z důvodu nemoci či úrazu, přebírá placení pojistného pojišťovna ING. Neposkytuje se zaměstnancům, kterým plyne výpovědní doba. V případě neomluveného zameškání práce kratší než 3 dny, se příspěvek neposkytne po dobu 6 měsíců, pokud je delší než 3 dny, příspěvek se neposkytne po dobu 12 měsíců. Jestliže zaměstnanec ukončil předčasně smlouvu formou odbytného, zaměstnavatel mu neposkytne příspěvek po dobu 5 let.

4 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ ZJIŠTĚNÝCH VÝSLEDKŮ

V rámci zaměstnaneckých benefitů byl autorem proveden výzkum ve společnosti ČD Cargo, a. s. a to formou dotazníkového šetření, který je přílohou č. 1 této bakalářské práce. Zaměstnancům byly kladeny uzavřené otázky. Autor se v tomto dotazníkovém šetření zaměřil na nejčastěji poskytované benefity společnosti ČD Cargo, a. s. a to na penzijní připojištění, životní pojištění, dopravu zajišťovanou prostřednictvím zaměstnanecké In-karty s aplikací železniční průkazka.

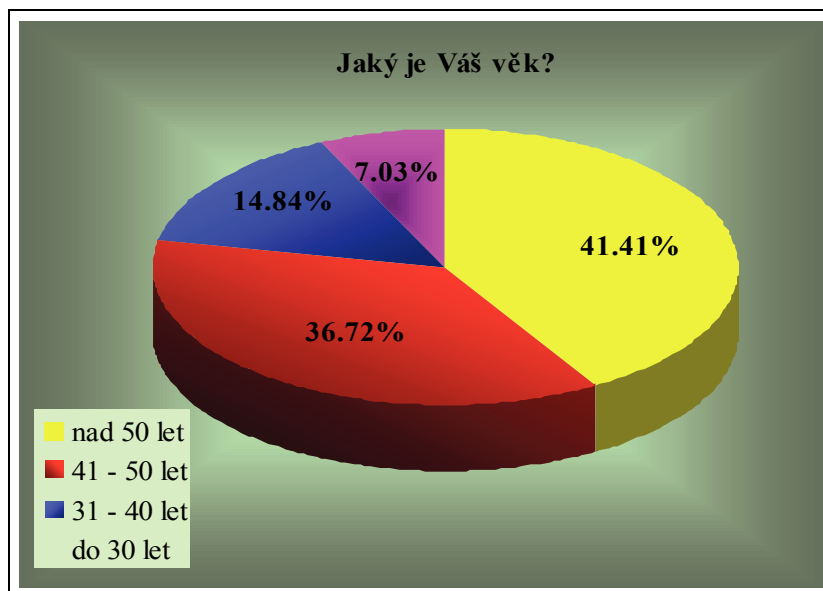
4.1 Analýza dotazníkového šetření

Dotazník byl vyplněn 128 zaměstnanci společnosti ČD Cargo, a. s. z celkového počtu 150 poskytnutých dotazníků. Jedná se tedy o 85 % návratnost dotazníků. Autor si pro vyhodnocení zvolil grafickou formu. Celkem bylo položeno zaměstnancům ČD Cargo, a. s. 15 otázek. Z dotazníkového šetření plyne, že mezi respondenty výrazně převyšují muži nad ženami. Ze 128 zaměstnanců, kteří dotazník vyplnili, bylo 89 mužů, což představuje 69,53 %. Na dotazníkovém šetření se podílelo 39 žen, tj. 30,47 % .

Jedna z otázek, na kterou byli zaměstnanci dotazováni, se týkala jejich věku. Při kladení této otázky byly rozděleny věkové skupiny do čtyř kategorií. Nejnižší kategorii tvořili zaměstnanci do 30 let. Těchto zaměstnanců bylo ze 128, kteří se na vyplňování podíleli pouze 9 (7,03 %). Druhou nejnižší kategorii představovali zaměstnanci mezi 31 – 40 lety, těchto zaměstnanců bylo 19 (14,84 %). Třetí kategorie byla stanovena v rozmezí mezi 41 – 50 lety, což je procentuálně vyjádřeno 36,72 %. Největší kategorii je zastoupena zaměstnanci nad 50 let a to 41,41 % (viz graf 4.1).

Graf 4.1

Věkové složení zaměstnanců

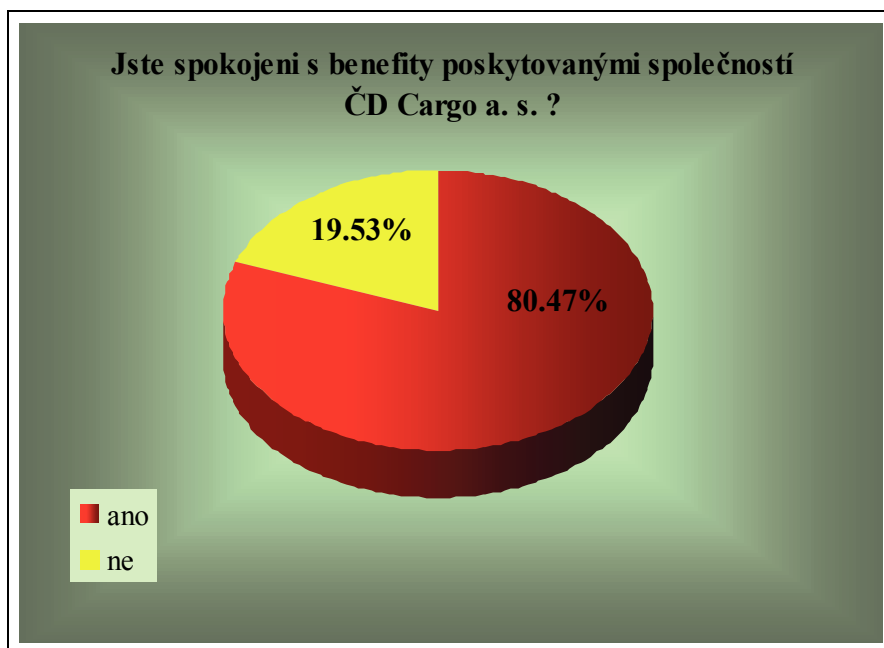


Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka se týkala spokojenosti s benefity poskytovanými společností ČD Cargo a. s. Převážná většina zaměstnanců a to 103 (80,47 %) odpovědělo, že je spokojena s benefity, které jsou jim nabízeny. Pouze 25 zaměstnanců (19,53 %) odpovědělo, že spokojeno není (viz. 4.2).

Graf 4.2

Spokojenost s benefity u společnosti ČD Cargo, a. s.



Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci byli v dotazníku tázáni, zda využívají příspěvky ze sociálního fondu, které jsou jim poskytovány, např. na dovolené, rekreace, léčebné a ozdravné pobyty apod. Z dotazníku vyplynulo, že většina zaměstnanců a to 80 (62,5 %) tyto příspěvky využívá. Zbýlá část o tyto příspěvky nemá zájem.

Zaměstnanci, kteří zodpověděli, že příspěvky ze sociálního fondu využívají, byli tázáni, k jakému účelu tyto příspěvky využívají nejčastěji. Mezi zaměstnanci jednoznačně zvítězila odpověď, že tyto příspěvky využívají na zahraniční dovolenou, což uvedlo 40 respondentů (50 %). Příspěvky na tuzemskou dovolenou poté využívá 20 zaměstnanců (25 %). Pouhých 11 zaměstnanců (14 %) odpovědělo, že příspěvky využívají na tábory svých dětí. Na posledním místě skončily léčebné a ozdravné pobyty se svými 11 %. Zaměstnanci tak jednoznačně uvedli, že před ozdravnými a léčebnými pobyty dávají přednost spíše dovoleným v zahraničí a v tuzemsku (viz graf 4.3).

Graf 4.3

Využívání příspěvků ze sociálního fondu

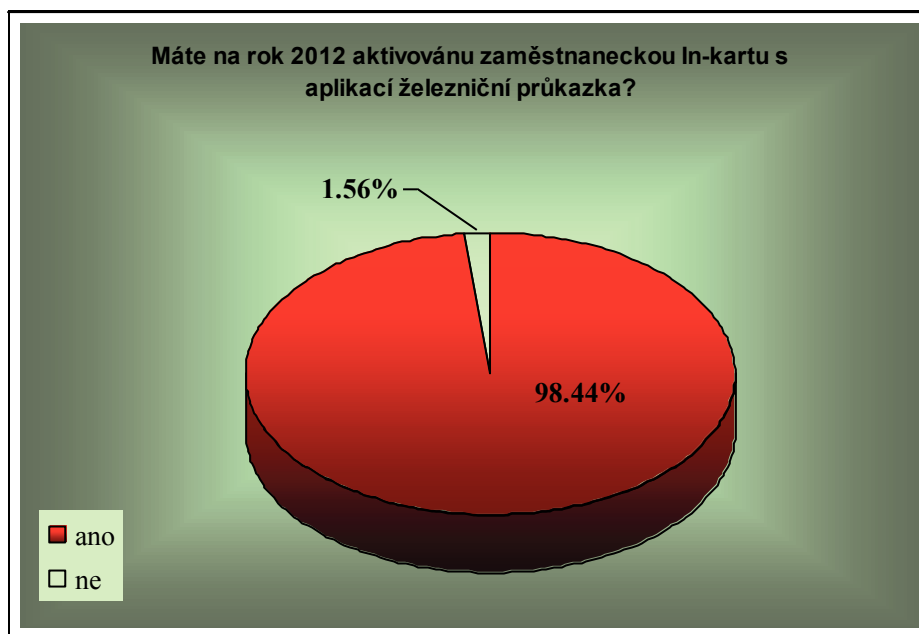


Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázka se týkala ostatních zaměstnaneckých benefitů a to konkrétně In-karty, která je zaměstnancům poskytována jako jedna z výhod. Jak již bylo uvedeno, In-karta s aplikací železniční průkazka umožňuje cestovat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům vlaky pouze za mírný poplatek v podobě prolongační částky. Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci tak nemusejí platit vysoké částky za dopravu jako běžný cestující. Aktivace zaměstnanecké In-karty však není povinná a záleží pouze na zaměstnancích, zda se rozhodnou pro její aktivaci pomocí prolongační částky či nikoliv. Z tohoto důvodu byla zaměstnancům kladena otázka, zda mají na rok 2012 aktivovanou zaměstnaneckou In-kartu. Z odpovědí jednoznačně vyplynulo, že 126 zaměstnanců (98,44 %) mají pro rok 2012 kartu aktivovanou, a pouze 2 zaměstnanci (1,56 %) se rozhodli, že ji aktivovat nebudou (viz graf 4.4).

Graf 4.4

Aktivace zaměstnanecké In-karty na rok 2012



Zdroj: vlastní zpracování

Respondentům byla v dotazníku kladena otázka, k jakému účelu nejčastěji využívají In-kartu s aplikací železniční průkazka. Zaměstnanci si mohli vybrat z výčtu čtyř nabízených odpovědí, jestli nejčastěji využívají In-kartu při dojíždění do práce, k rekreacím, zájezdům, ke kulturní či sportovní činnosti. Nejčastěji mezi zaměstnanci převažovala odpověď, že využívají In-kartu při dojíždění do práce. Tuto odpověď uvedlo 74 zaměstnanců (57,81 %), jimiž byl dotazník vyplněn. Na druhém místě zaměstnanci využívají In-kartu k rekreacím a zájezdům a to 38 zaměstnanců (29,69 %). Nejmenší hodnoty představovala situace, kdy zaměstnanci využívají In-kartu ke kulturní či sportovní činnosti. Pouze 11 zaměstnanců tj. 8,59 % využívá In-kartu ke kulturní činnosti a 5 zaměstnanců ze 128, což je 3,91 % ke sportovní činnosti (viz graf 4.5).

Graf 4.5

Účel využívání zaměstnanecké In-karty



Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka byla zaměřena na to, jakou maximální cenu za In-kartu s aplikací železniční průkazka by byli ochotni zaměstnanci zaplatit, aby se jim využívání této výhody i nadále vyplatilo. Tato otázka vyplývá ze skutečnosti, že neustále dochází ke zvyšování prolonační částky na aktivaci In-karty s aplikací železniční průkazka. Zatímco v roce 2011 tato výše činila 250 Kč za zaměstnance, v roce 2012 se zvýšila na 500 Kč za každého zaměstnance. Na rok 2013 byla schválena cena na 750 Kč a v roce 2014 dokonce stoupla až na výši 1 000 Kč za zaměstnance, což je až 4-násobné zvýšení oproti roku 2011 a její výše může i nadále růst. Z tohoto důvodu si zaměstnanci mohli vybrat ze 4 různých odpovědí, týkající se maximální ceny In-karty s aplikací železniční průkazka. Z dotazníkového šetření vyplývá, že nejčastěji jsou zaměstnanci ochotni zaplatit maximální částku 500 Kč za aktivaci In-karty, což uvedlo 52 zaměstnanců (40,63 %). 17 zaměstnanců (13,28 %) je ochotno zaplatit za aktivaci In-karty maximální částku 750 Kč, aby se jim i nadále využívání této výhody vyplatilo. 42 zaměstnanců (32,81 %) odpovědělo, že by byli ochotni zaplatit maximální částku 1000 Kč a 13,28 % respondentů je dokonce ochotno platit i vyšší částku než je 1000 Kč. Z tohoto průzkumu tedy vyplývá, že největší počet respondentů je ochoten zaplatit maximální částku

500 Kč. Po překročení této hranice se pouze malému procentu respondentů využívání této výhody vyplatí.

Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnanci mají možnost využívat In-kartu s aplikací železniční průkazka i při cestě do zahraničí. Aby tak mohli učinit, musejí si k In-kartě vyřídit navíc mezinárodní průkazku FIP, jejíž cena je 100 Kč a zakoupit si mezinárodní jízdenku, jejíž cena se liší podle destinace, do které zaměstnanec cestuje. Při cestě vlakem do vzdálených míst zaměstnanec zaplatí pouze malý zlomek částky, kterou by zaplatil normálně, kdyby nevyužíval zaměstnaneckou In-kartu. I přes tuto obrovskou výhodu však většina zaměstnanců cestuje do zahraničí letadly, což je rychlejší, pohodlnější, avšak nákladnější. Zaměstnanci si při kladení této otázky mohli vybrat odpověď, že vlakové spojení buď využívají velmi často, občas nebo nikdy. I přes tuto obrovskou výhodu odpovědělo 5 zaměstnanců ze 128, kteří dotazník vyplnili, což je pouhé 3,90 %, že vlakové spojení do zahraničí využívá velmi často. 68 zaměstnanců, tj. 53,13 % využívá vlakové spojení jen občas. 55 zaměstnanců, což je více než 42,97 % uvedlo, že vlakové spojení nevyužívá nikdy, cestují-li do zahraničí. Výrazně mezi zaměstnanci převažuje tedy situace, kdy vlakové spojení do zahraničí využívají jen velmi málo, nebo dokonce jej nevyužívají vůbec (viz graf 4.6).

Graf 4.6

Využívání vlakového spojení při cestě do zahraničí

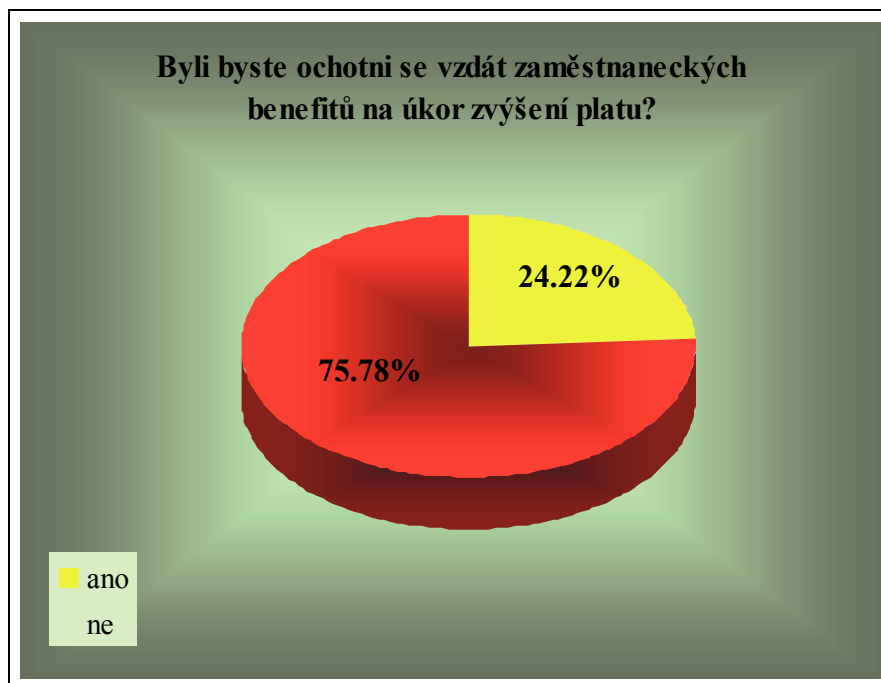


Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka, která byla zaměstnancům kladena, se týkala toho, zda by byli ochotni se vzdát svých zaměstnaneckých benefitů na úkor zvýšení platu. Při kladení této otázky z průzkumu jasně vyplynulo, že ze 128 vyplněných dotazníků je pouze 31 zaměstnanců, což je 24,22 % ochotno vzdát se zaměstnaneckých benefitů na úkor zvýšení platu. Převážná většina, tj. 97 zaměstnanců nebo-li 75,78 % není ochotno vzdát se svých zaměstnaneckých benefitů např. z toho důvodu, že většina zaměstnanců využívá zaměstnaneckou In-kartu při cestě do práce, a tak se jim tento benefit vyplatí daleko více, než kdyby u nich došlo ke zvýšení platu (viz graf 4.7).

Graf 4.7

Ochota nahradit benefity vyšším platem

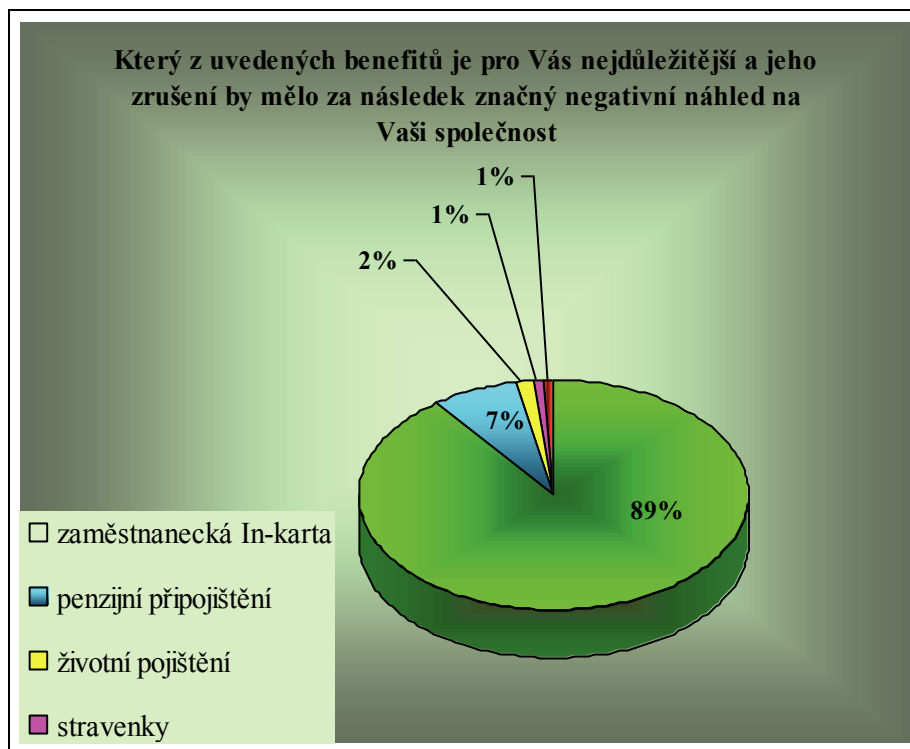


Zdroj: vlastní zpracování

Bakalářská práce se zabývá tím, který z benefitů nabízený ze strany společnosti je pro zaměstnance nejdůležitější a pokud by došlo k jeho zrušení, narušilo by to pozitivní přístup zaměstnanců ke společnosti a mohlo též způsobit nevělu zaměstnanců vykonávat práci pro společnost jako doposud. Mezi zaměstnanci jednoznačně převažuje odpověď, že jako jeden z nejdůležitějších benefitů považují zaměstnaneckou In-kartu s aplikací železniční průkazka, což uvedlo 89,84 % respondentů. Na druhém místě se zaměstnancům jako nejdůležitější jeví příspěvek na penzijní připojištění se svými 7,04 %. Zaměstnanci měli též možnost při výběru nejdůležitějších benefitů z životního pojištění, stravného či jiných benefitů, což však uvedl pouze malý zlomek respondentů (viz graf 4.8).

Graf 4.8

Nejdůležitější benefit pro zaměstnance

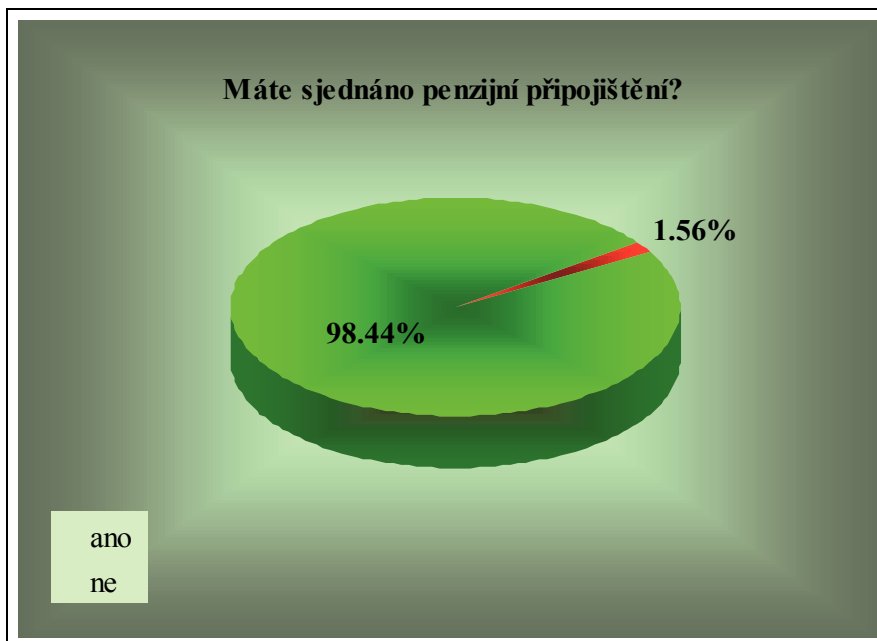


Zdroj: vlastní zpracování

Kromě využívání In-karty se autor při svém výzkumu zaměřil i na další benefit poskytovaný společností ČD Cargo a. s. a to na penzijní připojištění především z toho důvodu, že význam penzijního připojištění roste čím dál více. Zaměstnancům ČD Cargo, a. s. je příspěvek od zaměstnavatele poskytován na základě kolektivní smlouvy a interní směrnice. Pokud chce zaměstnanec získávat příspěvek od zaměstnavatele, je povinen platit minimální částku, která činí 300 Kč. Zaměstnancům se vyplatí sjednání penzijního připojištění z toho důvodu, že dostávají nejen příspěvek od svého zaměstnavatele, který záleží především na tom, jakou profesi vykonávají, ale také získají příspěvek od státu, což je velmi výhodné. Z průzkumu jasně vyplynulo, že až 98,44 %, tj. 126 zaměstnanců ze 128 má zřízeno penzijní připojištění pro jeho velkou výhodnost, pouze malý zlomek zaměstnanců a to 1,56 % penzijní připojištění uzavřeno nemá (viz graf 4.9).

Graf 4.9

Počet zaměstnanců se sjednaným penzijním připojištěním



Zdroj: vlastní zpracování

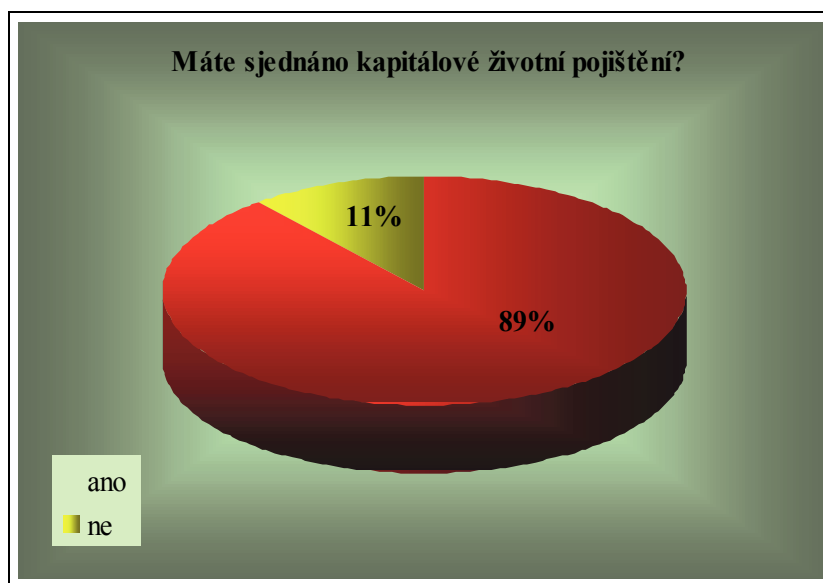
Následující otázka navazovala na předešlou, ve které byli zaměstnanci dotazováni, zda mají sjednáno penzijní připojištění. Pokud odpověděli kladně, byli tázáni na výši svého měsíčního příspěvku. Zaměstnanci si mohli vybrat ze čtyř nabízených odpovědí a to buď, že mají sjednáno penzijní připojištění na minimální částku 300 Kč, kterou jsou povinni si platit, aby měli nárok na příspěvek od zaměstnavatele, nebo zda přispívají 400 Kč, 500 Kč nebo více než 500 Kč měsíčně. Z grafu jasně vyplynulo, že převážná většina zaměstnanců má sjednáno penzijní připojištění na vlastní částku vyšší než 500 Kč měsíčně. Tuto částku přispívá 35,9 % zaměstnanců. Na druhém místě zaměstnanci nejčastěji hradí částku 500 Kč, tento fakt uvedlo 32,48 % zaměstnanců. 25,64 % zaměstnancům je odváděna minimální částka 300 Kč a pouze 5,98 % zaměstnanců přispívá na penzijní připojištění částku 400 Kč.

Další otázka v dotazníku se týkala zaměstnaneckého benefitu a to kapitálového životního pojištění. Jak vyplývá z grafu převážná většina zaměstnanců 89 %, což je 114 zaměstnanců

ze 128 má sjednáno kapitálové životní pojištění, pouhých 11 % kapitálové životní pojištění sjednáno nemá (viz graf 4.10).

Graf 4.10

Počet zaměstnanců se sjednaným životním pojištěním



Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka navazovala na otázku, zda mají zaměstnanci sjednáno kapitálové životní pojištění. Z přecházející otázky vyplynulo, že převážná většina životní pojištění sjednáno má, a proto si zaměstnanci vybírali, na jakou výši svého měsíčního příspěvku životní pojištění mají sjednáno. Zaměstnanci měli na výběr, zda si platí částku 0 Kč. Příspěvek zaměstnavatele je stanoven pro všechny zaměstnance, kteří splňují podmínky pro jeho poskytnutí v určité měsíční výši i v případě, že přispívají pouze nulovou částkou. Tato odpověď byla uvedena nejčastěji. Z dotazovaných odpovědělo 41 zaměstnanců ze 114, což je 35,96 %, že si platí částku 0 Kč. Druhá nejčastěji uváděná odpověď byla ta, že si zaměstnanci platí částku v rozmezí 1-200 Kč, na tuto otázku odpovědělo kladně 28 zaměstnanců tj. 24,56 %. Pouhých 21,05 % uvedlo, že přispívají na životní pojištění částkou nad 400 Kč. Nejméně uváděná odpověď byla ta, že zaměstnanci si platí částku v rozmezí 201-400 Kč, což vyplnilo 18,43 % zaměstnanců nebo-li 21 zaměstnanců ze 114, kteří mají sjednáno kapitálové životní pojištění.

4.2 Shrnutí dotazníkového šetření

Pomocí dotazníkového šetření byla autorem provedena analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ČD Cargo, a. s. V dotazníkovém šetření se autor zaměřil především na zaměstnaneckou In-kartu s aplikací železniční průkazka, penzijní připojištění a životní pojištění. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že ve společnosti převažují muži nad ženami. Ve společnosti pracují převážně zaměstnanci nad 50 let, nejméně však zaměstnanci do 30 let. Značná většina zaměstnanců a to až 80 % je spokojena s benefity poskytovanými společností. Převažující většina zaměstnanců využívá příspěvky ze sociálního fondu a to nejčastěji na zahraniční a tuzemské dovolené.

Zaměstnaneckou In-kartu s aplikací železniční průkazka má aktivováno téměř 99 % zaměstnanců, díky níž mohou cestovat pouze za mírný poplatek v podobě prolongační částky. Nejčastěji využívají zaměstnanci In-kartu při dojíždění do práce. I z tohoto důvodu odpovědělo až 90 % zaměstnanců, že jako jeden z nejdůležitějších benefitů se jim jeví zaměstnanecká In-karta s aplikací železniční průkazka, jejíž zrušení by narušilo jejich pozitivní přístup ke společnosti. Z toho důvodu, že se každoročně mění výše prolongační částky, 40,63 % zaměstnanců odpovědělo, že jsou ochotni investovat do aktivace In-karty maximální částku 500 Kč ročně, aby se jim tento benefit vůbec vyplatil aktivovat. I přes výhodu, díky níž mohou zaměstnanci cestovat vlaky levně, využívá vlakové spojení při cestě do zahraničí velmi často pouze 3,90 %. Na otázku, zda by zaměstnanci přivítali zrušení zaměstnaneckých benefitů na úkor zvýšení platu, odpovědělo kladně téměř 25 % zaměstnanců. 75 % zaměstnanců by zrušení benefitů v žádném případě neuvítalo. Další benefit poskytovaný v podobě penzijního připojištění má sjednáno až 99 % zaměstnanců. Největší procento zaměstnanců si měsíčně přispívá částkou vyšší než 500 Kč. Kapitálové životní pojištění má sjednáno 89 % zaměstnanců.

4.3 Návrhy a doporučení

Firma ČD Cargo, a. s. patří do odvětví nákladní dopravy. I když se nejedná o osobní přepravu, vyžaduje její práce nepřetržitou směnnost a velmi náročné profese. Z toho důvodu jsou benefity ve firmě nastaveny tak velkoryse, aby částečně kompenzovaly náročnost povolání provozních profesí. V jiných firmách jsou např. profese elektromechanik placeny

daleko lépe než u ČD Cargo, a. s., a proto se zaměstnavatel snaží, aby si formou benefitů takového zaměstnance udržel.

I přes mnoho výhod, které jsou nabízeny firmou ČD Cargo, a. s. by doporučení autora směřovalo k prolongační nebo-li aktivační částce týkající se zaměstnanecké In-karty s aplikací železniční průkazka. Přesto, že o cenách prolongační částky rozhoduje Ministerstvo dopravy, z dotazníkového průzkumu vyplynulo, že pokud se ceny In-karty budou zvyšovat, zaměstnanci si ve velké míře přestanou průkazku prolongovat. Tím by se ale zaměstnavateli zvýšily další náklady v podobě cestovních náhrad, které se týkají především strojvedoucích, vozmistrů a svářečů. Tito zaměstnanci musejí absolvovat několika týdenní kurzy, praxi na opravných kolejových vozidel, a poté zkoušky nebo přezkoušení, které se nekonají v místech jejich bydliště. Z čehož vyplývá, že pokud by si zaměstnanci neaktivovali zaměstnaneckou In-kartu, musel by zaměstnavatel jejich cestovné uhradit. Toto cestovné by bylo jistě mnohem vyšší než aktivace In-karty. Proto by autor doporučil zaměstnavateli, aby při zvýšení prolongační částky částečně nebo v plné výši cenu In-karty zaměstnancům uhradil. Ti by předložili doklad o zaplacení a zaměstnavatel by jim tuto částku promítl do mzdy. Dalším způsobem, jak snížit náklady v oblasti cestovních náhrad by se týkaly nově příchozích zaměstnanců do společnosti ČD Cargo, a. s. Ti nemají nárok na benefit v podobě zaměstnanecké In-karty, proto veškeré náklady spojené s dojížděním na kurzy, školení a výcvik se objevují v cestovních příkazech. Tímto bych doporučila společnosti vyjednat nárok na zaměstnaneckou In-kartu pro nově příchozí pracovníky do společnosti ČD Cargo, a. s. a to hned po nástupu do pracovního poměru.

Další doporučení se týká oblasti čerpání ze sociálního fondu. Dle průzkumu bylo zjištěno, že 50 % zaměstnanců využívá příspěvky na zahraniční rekreace. Zbylá část zaměstnanců, kteří na žádné dovolené necestují jsou o tyto benefity kráceni. Proto se doporučení týká toho, aby zaměstnancům, kteří tyto příspěvky nevyužívají, byla nabídnuta možnost čerpat výhody prostřednictvím poukázky Relax Pass od společnosti Sodexo Pass ČR a. s., která je využívána v mnohých firmách. Tato poukázka je nejjednodušším způsobem, jak lze zaměstnancům přispět na relaxaci, sportovní aktivity či kulturu. Výhoda této poukázky spočívá v tom, že je osvobozena od odvodů týkajících se sociálního a zdravotního pojištění, zaměstnanec z této poukázky neodvádí ani daň z příjmu. Tyto poukázky lze uplatnit téměř u 5 000 sportovišť, kulturních institucí či relaxačních zařízení. V praxi by to pak fungovalo

tak, že by ČD Cargo, a. s. uzavřela se společností Sodexo Pass ČR a. s. smlouvu. Zaměstnavatel, který vede evidenci čerpání dotací na dovolenou by vedl taktéž evidenci žádostí o poukázky Relax Pass, aby zaměstnanec nemohl čerpat oba tyto benefity. Byla by stanovena určitá hodnota v jaké by mohli zaměstnanci tuto poukázku čerpat. Ti, kteří by nevyužili příspěvky od zaměstnavatele by měli možnost tuto poukázku využít ať už na sportovní aktivity či relaxaci.

5 ZÁVĚR

V současné době jsou v převážné většině firem chápány zaměstnanecké benefity jako nedílná součást odměňování. Systém zaměstnaneckých benefitů si volí každá firma podle svého uvážení tzn. že firma tak může poskytovat různorodé zaměstnanecké benefity ve výši, kterou si sama stanoví. Úskalí zaměstnaneckých benefitů se zakládá na tom, že někteří zaměstnanci je považují za samozřejmost. Další problém spočívá v tom, že některé firmy nemusejí mít systém zaměstnaneckých benefitů nastaven správně a tím nedochází k uspokojování potřeb jejich zaměstnanců. Proto by každá firma měla v této oblasti provádět výzkum.

V teoretické části bakalářské práce bylo čerpáno z odborné literatury zabývající se nejen charakteristikou zaměstnaneckých benefitů, jejich členěním či způsoby jakými jsou tyto benefity poskytovány, ale také jsou zde uvedeny konkrétní druhy zaměstnaneckých benefitů nabízených jednotlivými společnostmi. V praktické části byla charakterizována společnost ČD Cargo, a. s., byl zde uveden výčet benefitů jimi nabízených a provedena analýza týkající se současného stavu zaměstnaneckých benefitů v této společnosti.

Analýza v této společnosti byla provedena pomocí dotazníkové metody. Na základě dotazníkového šetření tak autor zhodnotil nejen míru jejich využívání, ale také spokojenost s nimi samotnými. Veškeré výsledky dotazníkového šetření byly slovně charakterizovány. Návratnost dotazníků byla 85 %.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že společnost ČD Cargo, a. s. má dobře nastavený systém zaměstnaneckých benefitů, jelikož převážná většina zaměstnanců je s benefity v rámci společnosti spokojena a v žádném případě by se nevzdala zaměstnaneckých benefitů na úkor zvýšení platu. Zaměstnanci jako jeden z nejdůležitějších benefitů považují zaměstnaneckou In-kartu s aplikací železniční průkazka, jejíž zrušení by mělo za následek značný negativní náhled na jejich společnost. Velké pozitivum tohoto benefitu se týká toho, že zaměstnanci jej využívají nejčastěji při cestě do svého zaměstnání.

Doporučení autora směřovalo k prolongační částce týkající se zaměstnanecké In-karty s aplikací železniční průkazka. Bylo navrženo, aby zaměstnavatel částečně či úplně uhradil zaměstnancům tuto částku v případě rapidního růstu ceny In-karty, jelikož tím ušetří náklady

spojené s cestovními náhradami. Dále autor navrhl společnosti zavedení poukázky Relax Pass umožňující zaměstnancům sportovní, kulturní či relaxační využití.

Cílem bakalářské práce byla analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ČD Cargo, a.s., jejíž součástí bylo zjištění míry využívání a spokojenosti se zaměstnaneckými benefity poskytovanými touto společností. Výsledky z dosavadního průzkumu mohou být společností využity při dalším rozhodování v jakém rozsahu mají zaměstnanecké benefity poskytovat, zda-li mají na rozdíl od jiných společností správně nastavený systém zaměstnaneckých benefitů, což vede nejen ke spokojenosti zaměstnanců samotných, ale též k posílení celkové kultury dané společnosti.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BLÁHA, Jiří a Aleš MATEICIUC. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books Brno, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
- [3] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [4] HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2006. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
- [5] HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava. 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.
- [6] JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0.
- [7] JAROŠ, Tomáš. *Zdanění příjmu v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2011. 240 s. ISBN 978-80-247-3822-2.
- [8] KISLINGEROVÁ, Eva. *Nová ekonomika – nové příležitosti*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 344 s. ISBN 978-80-7400-403-2.
- [9] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

- [10] KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 159 s. ISBN 978-80-7263-605-1.
- [11] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [12] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha Aspi, a.s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- [13] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Internetové zdroje

- [14] *Business Info* [online]. Zaměstnanecké výhody v mírně rostoucí ekonomice. 2011. [cit. 25. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/files/dokumenty/110722_ing_spcr_benefity_2011.pdf
- [15] *Československá obchodní banka* [online]. Penzijní fondy. 2011. [cit. 30. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.csobpf.cz/cz/o-nas/firemni-program/stranky/vyhody-pro-vasi-firmu-stabilita.aspx>
- [16] *ČD Cargo, a. s.* [online]. 2009. [cit. 6. 2. 2012]. Dostupné z: <http://www.cdcargo.cz/assets/cd-cargo/profil-spolecnosti/profil-cz1.pdf>
- [17] *Edenred* [online]. Stravenky Ticket Restaurant. 2011. [cit. 26. 2. 2012]. Dostupné z: <http://www.edenred.cz/zamestnanecke-benefity/stravenky-ticket-restaurant.aspx>
- [18] *Finanční noviny* [online]. Daňový pohled na nejoblíbenější zaměstnanecké benefity. 2010. [cit. 26. 2. 2012] Dostupné z: http://www.financninoviny.cz/zpravy/danovy-pohled-na-nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity/515180&id_seznam=11550

- [19] *Finanční management - ManagerWeb* [online]. Čím obdarovat zaměstnance. 2011. [cit. 27. 2. 2012]. Dostupné z: http://financnimanagement.ihned.cz/2-53789490-T0W000_d-5f

- [20] HOVORKOVÁ, Kateřina. *Internetový deník iDNES* [online]. Zaměstnanecké benefity. 2011. [cit. 10. 3. 2012]. Dostupné z : http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-v-kurzu-jsou-pojisteni-a-vernostni-programy-1in-/podnikani.aspx?c=A111103_1678916_podnikani_sov

- [21] HOVORKOVÁ, Kateřina. *Internetový deník iDNES* [online]. Školka je nejlepším benefitem. 2010. [cit. 20. 3. 2012]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/skolka-je-nejlepsim-benefitem-pochvaluji-si-firmy-i-rodice-pnb-/podnikani.aspx?c=A100408_1364793_zamestnani_hru

- [22] *Měšec* [online]. Penzijní připojištění. 2011. [cit. 27. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/pojisteni/penzijni-pripojisteni/pruvodce/>

- [23] *Měšec* [online]. Penzijní připojištění – výhodná forma mzdy. 2011. [cit. 28. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/penzijni-pripojisteni-vyhodna-forma-mzdy/>

- [24] NOVOTNÝ, Jiří. *Pomoc podnikateli* [online]. Kafetéria systém. 2009. [cit. 4. 2. 2012]. Dostupné z: <http://www.pomocpodnikateli.cz/kafeteria-dalsi-motivace-zamestnancu>

- [25] *Sociální dialog* [online]. Zlepšení benefitů plánuje 12 % firem. 2012. [cit. 10. 2. 2012]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/aktuality/aktuality/zlepsit-zamestnanecke-benefity-letos-planuje-12-procent-firem>

- [26] URBAN, Jan. *IHNED: Zpravodajský server hospodářských novin* [online]. Bankovníctví. 2010. [cit. 25. 1. 2012]. Dostupné z: <http://bankovnictvi.ihned.cz/c1-42807370-zamestnanecke-benefity-cile-problemy-efektivita>

Interní normy společnosti

- [27] ORz25-A-2012. Zásady hospodaření se sociálním fondem ČD Cargo, a. s. Praha: ČD Cargo, a. s., 15 s.
- [28] ORz26-A-2012. Podniková kolektivní smlouva ČD Cargo, a. s. na rok 2012. Praha: ČD Cargo, a. s., 96 s.
- [29] PERs-10-B-2011. Směrnice pro poskytování vnitrostátních zaměstnaneckých jízdních výhod ČD Cargo, a. s. Praha: ČD Cargo, a. s., 2012. 36 s.
- [30] PERs-35-B-2009. Směrnice pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění ČD Cargo, a. s. Praha: ČD Cargo, a. s., 2012. 20 s.

Seznam použitých zkratek

a.s.	akciová společnost
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
ČD	České dráhy, a. s.
ČD Cargo a. s.	ČD Cargo, a. s.
FIP	Sdružení pro zahraniční jízdní výhody zaměstnanců železnic
ING	ING Životní pojišťovna N.V., pobočka pro Českou republiku
LOP	léčebné a ozdravné pobyty
např.	například
TDM	tábory dětí a mládeže
tj.	také jinak
tzn.	to znamená
tzv.	takzvanou

Seznam obrázků, grafů a tabulek

Obrázek 2.1 Nová stravenka pro rok 2012 Ticket Restaurant

Obrázek 2.2 Systém „bufetu“

Obrázek 2.3 Systém „jádra“

Obrázek 2.4 Systém „bloků“

Graf 2.1 Konkrétní druhy daňově zvýhodněných benefitů

Graf 2.2 Konkrétní druhy daňově nezvýhodněných benefitů

Graf 4.1 Věkové složení zaměstnanců

Graf 4.2 Spokojenost s benefity u společnosti ČD Cargo, a. s.

Graf 4.3 Využívání příspěvků ze sociálního fondu

Graf 4.4 Aktivace zaměstnanecké In-karty na rok 2012

Graf 4.5 Účel využívání zaměstnanecké In-karty

Graf 4.6 Využívání vlakového spojení při cestě do zahraničí

Graf 4.7 Ochota nahradit benefity vyšším platem

Graf 4.8 Nejdůležitější benefit pro zaměstnance

Graf 4.9 Počet zaměstnanců se sjednaným penzijním připojištěním

Graf 4.10 Počet zaměstnanců se sjednaným životním pojištěním

Tabulka 3.1 Maximální výše příspěvku u zahraničních rekreací

Tabulka 3.2 Maximální výše příspěvku u tuzemských rekreací

Tabulka 3.3 Srovnání prolongačních částek In-karet v roce 2011, 2012, 2013, 2014

Tabulka 3.4 Doplatky do I. vozové třídy platné od 11. 12. 2011

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на ве́домі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí dne 27. dubna 2012

.....
Markéta Přivřelová

Adresa trvalého pobytu studenta:

Halenkov 453

756 03 Halenkov

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník